

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

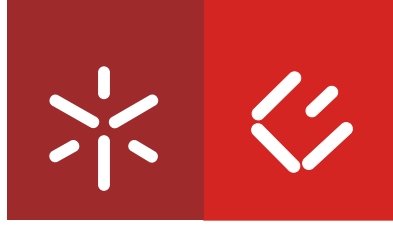
Armindo Novais Peixoto

A importância dos Códigos de ética nas organizações públicas versus privadas

Armindo Novais Peixoto **A importância dos Códigos de ética nas organizações públicas versus privadas**

UMinho | 2016

maio de 2016



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Armindo Novais Peixoto

A importância dos Códigos de ética nas organizações públicas versus privadas

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Carla Maria Freitas da Costa Freire

DECLARAÇÃO

Nome: Armindo Novais Peixoto

Endereço eletrónico: armindonp@sapo.pt

Cartão do Cidadão: 10378807

Título da dissertação:

A importância dos Códigos de ética nas organizações públicas versus privadas

Orientadora:

Professora Doutora Carla Maria Freitas da Costa Freire

Ano de conclusão: 2016

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, ___/___/____

Assinatura: _____

Agradecimentos

Para a realização desta Dissertação foi necessário muito trabalho, no entanto a tarefa foi de alguma forma facilitada devido ao contributo de algumas pessoas. Assim quero agradecer a quem teve contributo decisivo para esta realização, destacando a disponibilidade, a compreensão e a simpatia da minha orientadora, Doutora Carla Maria Freitas da Costa Freire, que desde o primeiro momento se prontificou para me apoiar. Agradeço também a disponibilidade e a autorização dos responsáveis dos departamentos de Recursos Humanos das organizações que colaboraram neste estudo, nomeadamente da Câmara Municipal de Guimarães, da Câmara Municipal de Braga e do Grupo Jerónimo Martins.

Aprender a construir as “estradas” hoje, é preparar o “terreno” de amanhã, não esquecendo que aprender a viver pode melhorar a qualidade de vida e pode curar dores emocionais. Nos últimos tempos, sobretudo profissionais e académicos, fui adquirindo conhecimentos que porventura me serão muito úteis, pois aprendi:

- que Deus não fez tudo num só dia, o que me faz pensar que eu também posso fazer muitas coisas ao longo dos dias;
- que deveríamos ser gratos a Deus por não nos dar tudo que lhe pedimos;
- que devemos pedir a Deus para desviar dos nossos caminhos as pessoas com maus instintos;
- que algumas vezes tudo o que precisamos é de uma mão para amparar e um coração para nos entender;
- que a vida é muito dura, mas com o apoio de quem nos ama tudo se pode superar;
- que devemos sempre ter e usar palavras doces e gentis pois amanhã seremos nós a recebê-las.

Todos estes ensinamentos apenas foram possíveis graças ao privilégio que tenho de conviver com pessoas que nos momentos mais difíceis me proporcionam momentos verdadeiramente felizes, das quais destaco a minha esposa e os meus filhos, a quem muito agradeço.

Também não posso esquecer os meus familiares e amigos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

A todos o meu muito obrigado.

Título: A importância dos Códigos de ética nas organizações públicas versus organizações privadas.

Resumo

O ser humano é algo muito complexo, sendo o seu desenvolvimento construído ao longo de várias etapas da sua vida, das quais fazem parte a evolução social, comportamental e psicológica. Neste âmbito a ética reveste-se de elevada importância, verificando-se que os aspetos relacionados com a ética, dada a sua relevância, têm sido objeto de estudo ao longo dos anos.

Algumas organizações adotaram códigos de ética como forma de criar regras e diretrizes de atuação e comportamentos dos seus colaboradores. Os códigos de ética também são considerados documentos através dos quais as organizações dão a conhecer os seus valores, deveres e obrigações e estabelecem os seus objetivos éticos. Assim, foram várias as organizações, no setor privado e no setor público, que valorizam suficientemente a ética ao ponto de decidirem implementar os seus códigos de ética ou de conduta.

Valorização que justifica o presente estudo. Neste contexto o estudo desenvolvido tem por objetivo perceber a importância dos códigos de ética nas organizações públicas e privadas. Para o efeito, o estudo desenvolvido foi suportado por pesquisa exploratória, com a análise documental, procurando aferir que dimensões o conteúdo dos Códigos de ética mais valorizam. Posteriormente foi suportado por numa metodologia de cariz quantitativa, com recurso á elaboração de um questionário, com o objetivo de obter respostas relacionadas com três dimensões distintas do comportamento ético dos colaboradores, tendo por base os Códigos de ética das organizações onde trabalham. A primeira dimensão relacionada com a perceção do comportamento ético no relacionamento entre os colaboradores da organização, a segunda relacionada com a perceção do comportamento ético no relacionamento com os clientes e a terceira relacionada com a perceção do comportamento ético na relação colaboradores e a organização.

O presente estudo comprovou que a perceção do comportamento ético nas organizações é diferente em organizações públicas e organizações privadas, sobretudo ao nível da relação entre os colaboradores e a organização, uma vez que é significativamente mais elevada nas organizações privadas do que nas públicas.

Palavras-chave: Ética, Códigos de ética, organizações públicas, organizações privadas.

Title: The importance of ethical codes in public organizations versus private organizations.

Abstract

The human being is very complex, its development is built along various stages of his life, which are part of the social, behavioral and psychological evolution. In this context ethics is of high importance, verifying that aspects related to ethics, because of its importance, it has been studied over the years.

Some organizations have adopted codes of ethics as a way of creating rules and guidelines for action and behavior of their employees. Ethical codes are also considered documents by which organizations make their values, duties and obligations known and they establish their ethical goals. So, several organizations were, in the private sector and in the public sector, which value the ethics enough to the point of deciding to implement their codes of ethics or conduct.

The valuation justifies the present study. In this context the study developed aims to show the importance of codes of ethics in public and private organizations. To this end, the study developed was supported by exploratory research, with documental analysis, seeking to ascertain what dimensions the content of ethical codes valued the most. Later it was supported by a quantitative-oriented methodology, using the resource of a questionnaire in order to get answers related to the three different dimensions of ethical behavior of employees, based on the codes of ethics of the organizations where they work. The first dimension relates to the perception of ethical behavior in the relationship between the employees of the organization, the second related to the perception of ethical behavior in the relationship with customers and the third related to the perception of ethical behavior in employees and the organization relationship.

This study showed that the perception of ethical behavior in organizations is different in public and private organizations, particularly in terms of the relationship between employees and the organization, since it is significantly higher in private organizations than in public.

Keywords: Ethics, Codes of ethics, public organizations, private organizations.

Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice.....	vi
Índice de Tabelas	ix
Índice de Gráficos.....	x
Capítulo 1 - Introdução	1
1.1 Enquadramento.....	1
1.2 Definição do problema.....	2
1.3 Interesse/relevância do tema	2
1.4 Objetivos do estudo	3
1.5 Questões-chave	3
1.6 Estrutura da dissertação	4
Capítulo 2 – Revisão da Literatura	6
2.1 Evolução do conceito de ética.....	6
2.1.1 A ética na Civilização Grega	7
2.1.2 A ética Medieval e Renascentista	8
2.1.3 A ética na idade Moderna e Contemporânea	9
2.1.4 Modelos teóricos de decisão ética	9
2.2 A ética versus moral, emoções, religião e profissão.....	11
2.2.1 A ética e a moral	11
2.2.2 A ética e as emoções.....	13
2.2.3 A ética e a religião	14
2.2.4 A ética e a profissão	15

2.3 A importância da ética nas organizações	16
2.4 Mecanismos de controlo sobre comportamentos éticos	19
2.5 Organizações sem Códigos de ética	20
Capítulo 3 – Códigos de ética e de conduta nas organizações	22
3.1 Principais razões para a introdução de Códigos de ética	23
3.2 Códigos de ética em diferentes contextos/domínios	24
3.2.1 Códigos de ética e de Conduta nas Universidades	25
3.2.2 Códigos de ética e de Conduta nos Municípios	26
3.2.3 Códigos de ética e de Conduta em Empresas de Comunicações	28
3.2.4 Códigos de ética e de Conduta em Hospitais	29
3.3 Códigos de ética no setor público	31
3.3.1 Os Códigos de ética e de Conduta e a postura profissional dos colaboradores	33
3.4 Códigos de ética no setor privado	34
3.4.1 Ética versus formação no setor privado	35
3.5 A evolução do Código de Ética para Código de Conduta	37
Capítulo 4 – Metodologia de Investigação	39
4.1 Etapa 1 – Pesquisa exploratória - Análise documental	39
4.2 Etapa 2 – Pesquisa quantitativa	40
4.2.1 Questionário	41
Capítulo 5 – População alvo do estudo empírico	46
5.1. Organização privada	46
5.2 Organizações públicas	47
Capítulo 6 – Apresentação e Discussão de Resultados	50
6.1 Caracterização da amostra	50
6.2 Resultados	53
6.2.1 Dimensões versus Respostas	53

6.2.2 Estatísticas Descritivas, Correlações e Consistência Interna	56
6.3 Resultados em função das hipóteses	57
6.3.1 Hipótese 1	57
6.3.2 Hipótese 2	58
6.3.3 Hipótese 3	59
6.3.4 Hipótese 4	60
6.3.5 Hipótese 5	61
Capítulo 7 – Conclusões	63
7.1 Principais conclusões	63
7.2 Contribuições e limitações do estudo	65
7.3 Investigação futura	66
Referências Bibliográficas	68
Anexo I - Questionário	80
Anexo II - Autorização do estudo pela Câmara Municipal de Guimarães	82
Anexo III - Autorização do estudo pela Câmara Municipal de Braga	86
Anexo IV - Autorização do estudo pelo Grupo Jerónimo Martins	91

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Relacionamento entre colaboradores vs questões	43
Tabela 2 – Relacionamento com os clientes vs questões.....	44
Tabela 3 – Relacionamento colaborador-empregador vs questões	44
Tabela 4 – Distribuição da amostra por categoria profissional	52
Tabela 5 - Relacionamento entre os colaboradores da organização	53
Tabela 6 - Relacionamento com os clientes.....	54
Tabela 7 - Relacionamento entre colaborador/organização	55
Tabela 8 – Estatísticas descritivas	56
Tabela 9 – Correlações	57
Tabela 10 – Nível de consistência interna (Alpha de Cronbach)	57
Tabela 11 – Significância das diferenças: tipo de organização.....	58
Tabela 12 – Nível de significância das diferenças: gênero	59
Tabela 13 – Significância das diferenças: antiguidade.....	60
Tabela 14 – Nível de significância das diferenças: Cargo.....	60
Tabela 15 – Significância das diferenças: habilitações académicas.....	61

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição da amostra por sexo	51
Gráfico 2 - Distribuição da amostra por escalões etários	51
Gráfico 3 - Distribuição da amostra por antiguidade	51
Gráfico 4 - Distribuição da amostra por habilitações académicas	52

Capítulo 1 - Introdução

Neste capítulo introdutório é apresentado o enquadramento e a problemática do estudo bem como a definição do problema de pesquisa. Este primeiro capítulo é ainda composto pela justificação da pertinência do estudo, pela temática e são identificados os objetivos do estudo. Uma vez que a ética reveste-se de grande importância para a vida profissional e para as organizações com este estudo pretende-se contribuir para a compreensão da importância dos códigos de ética nas organizações públicas e nas organizações privadas. Na persecução deste objetivo somos deparados com várias questões, que são descritas na secção das questões-chave. No final é efetuada uma síntese, por capítulo, da estrutura da dissertação.

1.1 Enquadramento

O principal objetivo desta dissertação consiste em perceber a importância dos códigos de ética nas organizações públicas e privadas, verificando se para além da focalização no lucro e na sustentabilidade também se orientam pelos referidos regulamentos.

Trata-se de uma temática muito importante para as organizações, dada a necessidade que estas têm de mitigar atos menos corretos, com reflexos negativos na sua reputação e imagem. Uma vez que o lucro e a sustentabilidade são fundamentais para o sucesso das organizações, e dada a atualidade de questões como a responsabilidade social e a ética, pretendo aferir se as decisões são congruentes com as orientações preconizadas nos códigos de ética. Considero este trabalho bastante aliciante, uma vez que trata de questões relacionadas com a ética no atual e difícil contexto em que os agentes económicos se encontram. O interesse também advém do facto de a nível pessoal e profissional, ter a perceção de que questões como esta parecem atualmente menos importantes, sendo desvalorizadas em detrimento do lucro e da sobrevivência das organizações e dos seus funcionários.

1.2 Definição do problema

Qualquer investigação tem um ponto de partida, que por norma está relacionado com uma problemática que se pretende estudar. Neste caso a investigação passa previamente pela definição de um problema de pesquisa, a partir do qual se determinam as informações relevantes a recolher e tratar para, face aos resultados obtidos, se poder retirar conclusões. O tema escolhido foi a importância dos códigos de ética nos organismos públicos versus importância dos códigos de ética nas organizações privadas.

Dada a sua relevância, organizações públicas e privadas decidiram implementar Códigos de ética. Com esse intuito importa conhecer as organizações e sobretudo as pessoas que nelas trabalham para melhor compreender a realidade. Assim, por forma a atingir esses propósitos, estruturarei várias questões ao nível da investigação para as quais procurarei respostas, recorrendo à pesquisa exploratória e à realização de inquéritos, que detalharei mais à frente aquando da definição das metodologias de investigação.

1.3 Interesse/relevância do tema

Apesar de na literatura não existirem muitos estudos sobre a importância dos códigos de ética nas organizações, trata-se, no entanto, de uma temática cada vez mais estudada. A preocupação em torno da questão pode ter sido provocada por conflitos/dilemas internos que decorrem de relações internas entre os funcionários da organização ou simplesmente provocada devido a comportamentos dos clientes. Por exemplo no âmbito do Compliance, em que atuações éticas condenáveis como branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo “conduziram” o Banco de Portugal (Aviso n. 5, 2013) a obrigar as entidades sujeitas à sua supervisão (algumas com códigos de ética como é o caso do Banco Santander, do Novo Banco e dos Correios de Portugal S.A. Sociedade Aberta) a dar cumprimento a procedimentos e a medidas previstas na legislação criadas para o efeito.

Neste estudo procuro perceber se aspetos como a confiança, os valores e os princípios são devidamente valorizados, verificando por exemplo se os códigos de ética ajudam a promover uma cultura ética na organização (Código de Ética do Instituto Português de Auditoria Interna, 2014).

Importa também perceber se os códigos de ética vão para além do interesse publicitário e da imagem que as organizações pretendem defender junto dos stakeholders ou se são ferramentas de gestão que traduzem de forma genuína a política da organização.

1.4 Objetivos do estudo

A ética reveste-se de uma grande importância quer na esfera privada quer na esfera profissional, pois está diretamente relacionada com o nosso comportamento e com o relacionamento que estabelecemos com os outros. Uma vez que a ética se reveste de grande importância no domínio profissional, a atuação dos colaboradores é fundamental para que os objetivos individuais e organizacionais sejam atingidos. Manter uma postura ética poderá também levar o colaborador a conquistar os seus objetivos e em última instância os seus sonhos.

Algumas organizações adotam códigos de ética como forma de criar regras e diretrizes de atuação e comportamentos considerados corretos para serem seguidos pelos seus colaboradores. Este estudo tem como objetivo principal perceber a importância dos códigos de ética para os diferentes stakeholders de organizações privadas e públicas procurando perceber a aplicabilidade do código nos dois domínios.

1.5 Questões-chave

Face aos objetivos evidenciados e de forma a aumentar o conhecimento sobre a importância dos códigos de ética nas organizações públicas e nas organizações privadas, teremos a seguinte questão principal:

A importância atribuída aos códigos de ética nas organizações públicas é equivalente à importância dos códigos de ética nas organizações privadas?

Esta problemática faz desencadear mais algumas questões que serão respondidas no decorrer deste trabalho, nomeadamente:

- Existem diferenças no comportamento ético de homens e mulheres?

- O comportamento ético dos indivíduos nas organizações varia em função da antiguidade do colaborador?
- O comportamento ético dos indivíduos nas organizações varia em função do cargo desempenhado pelo colaborador?
- O comportamento ético dos indivíduos nas organizações varia em função das habilitações académicas dos colaboradores?

1.6 Estrutura da dissertação

Este documento está estruturado em sete capítulos que de forma sucinta seguidamente se descrevem.

Neste primeiro capítulo procedeu-se à contextualização da temática em análise, caracterizando o problema de investigação com o intuito de demonstrar a sua relevância e os objetivos, apresentando apenas introdutoriamente as metodologias de investigação adotadas.

No segundo capítulo procede-se à revisão da literatura sobre o tema em estudo, que se considera mais significativa e que permita uma melhor contextualização da temática.

No terceiro capítulo é efetuada uma análise aos códigos de ética em diferentes contextos identificam-se as principais razões que presidem à sua introdução. Também se analisam os códigos de ética no setor público e no setor privado, abordando-se a tendência de evolução de códigos de ética para códigos de conduta.

No quarto capítulo, com vista à satisfação dos objetivos, é descrita a abordagem metodológica pela qual a investigação desenvolvida se pautou. Neste capítulo são enunciados os objetivos da investigação, que levaram à escolha desta temática, e que motivaram a realização desta dissertação e apresentada a estratégia metodológica seguida.

No quinto capítulo é efetuada uma análise ao conteúdo dos códigos de ética das organizações em que os seus colaboradores são considerados população alvo do estudo empírico, a saber, o Grupo Jerónimo Martins, e as Câmaras Municipais de Guimarães e de Braga.

No sexto capítulo é descrito o tratamento estatístico dos dados obtidos através da aplicação dos questionários aos funcionários de organizações públicas e de organizações privadas e promove-se a discussão dos resultados obtidos.

No sétimo capítulo apresentam-se as conclusões, identificando os contributos e as limitações do trabalho realizado, sugerindo possibilidades de trabalho futuro e tecendo as considerações finais. No final, é apresentada a lista da bibliografia utilizada na dissertação.

Capítulo 2 – Revisão da Literatura

Este capítulo está dividido em cinco secções principais. Na primeira secção é efetuada uma abordagem à evolução do conceito de ética, na Civilização Grega, Medieval e Renascentista, na idade Moderna e Contemporânea, sendo também efetuada uma abordagem aos modelos teóricos da decisão ética. Na segunda secção são abordados conceitos relacionados com a ética, nomeadamente a moral, as emoções, a religião e as profissões. Na terceira secção é revista a importância da ética no contexto de organizações nacionais e internacionais. Na quarta secção é evidenciada a importância que as ordens profissionais, a ética e a deontologia assumem nas organizações. Na quinta secção são revistos os mecanismos de controlo do comportamento ético e na última secção são identificados alguns motivos que levam as organizações a não implementar códigos de ética.

2.1 Evolução do conceito de ética

No pensamento clássico e medieval a ética e a política estavam presentes na vida humana e podiam considerar-se separadamente pois a ética retratava a esfera privada e pessoal enquanto a política se encarregava de regular as ações do homem em sociedade (Garcia-Cuadrado, 1994/1995).

A evolução do conceito de ética dependeu sempre de contextos específicos, determinados pelo homem. A alteração dos costumes sociais e dos padrões morais determinaram sempre a conduta dos indivíduos perante a sociedade ao longo da história (Ferreira, 2013). A moral e as leis também contribuíram para a mudança da conduta dos indivíduos. O conceito de ética surge então ao longo da história como algo que decorre dos contextos nos quais o indivíduo se vai relacionando e interagindo com os outros.

Assim, é fundamental conhecer a evolução do conceito de ética ao longo da história, para percebermos como se chegou ao conceito de ética existente na atualidade, quer a nível pessoal quer

no contexto organizacional. Este conhecimento pode ajudar a perceber melhor a razão que preside à implementação de códigos de ética nas organizações.

2.1.1 A ética na Civilização Grega

Na civilização grega a ética tinha uma relação muito estreita com a política, tendo como base a cidadania e a forma de organização social (Oliveira, 2007). Na cultura grega a ética incidia essencialmente sobre a relação entre o cidadão e a sociedade, em que a conduta do indivíduo era determinante para se alcançar o bem-estar coletivo.

Aristóteles foi o primeiro filósofo a enquadrar a ética num contexto social, referindo que o bem de um só homem é importante, mas mais importante ainda é o bem de toda a sociedade. Rego, et al. (2006) chama a atenção para a ética na perspectiva de Sócrates, uma vez que esta compreende todas as ações que permitem atingir as virtudes, qualidades pessoais boas em si próprias e determinantes do grau de bondade existente em todas as outras realidades. Aristóteles defende que determinados comportamentos virtuosos, permitirão ao homem alcançar a felicidade, desde que exercite a sua alma nesses mesmos comportamentos até ao fim da sua vida (Rego et al., 2006).

Para o pensamento ético aristotélico, a felicidade define-se como a própria virtude e garantia da liberdade (Ferreira, 2013). O conhecimento seria o meio através do qual o indivíduo se poderia tornar melhor, tornando-se virtuoso pelo enriquecimento intelectual, enquanto a ignorância representava o mal (Singer, 2007). Grodzinsky (1999) sugere a adoção do contributo da teoria da Ética das Virtudes porque esta teoria dirige-se diretamente ao desenvolvimento do carácter, já que se foca mais no ser do que no fazer, por meio de uma aprendizagem por autorreflexão através da análise de narrativas que se baseiam em heróis e exemplos morais.

Questões relacionadas com a ética, com o objetivo de determinar a forma como se deveria viver e determinar os traços de carácter que se deve ter para ser considerada uma boa pessoa, há muitos anos que começaram a ser debatidas, considerando-se que o primeiro grande momento de interrogação ética está associado aos filósofos gregos (Fidalgo, 2006). Ao modo como faziam depender uma vida moral do bom carácter da pessoa e do seu cultivo da virtude surgiu a designação da “Ética das Virtudes”, teorizada essencialmente por Aristóteles. A ética de Platão é focada na obtenção do supremo bem do homem, que consiste na felicidade verdadeira. O supremo bem do

homem pode ser entendido como o desenvolvimento verdadeiro da sua personalidade enquanto ser racional e moral.

Epicuro, filósofo grego, enraíza a ética na procura da felicidade baseada no prazer concreto do corpo, através da satisfação de necessidades que permitam o equilíbrio saudável do indivíduo (Ferreira, 2013).

Na Civilização Grega a ética incidia essencialmente sobre a relação entre o cidadão e a sociedade. O homem tentava alcançar a felicidade através de comportamentos virtuosos, sendo o conhecimento, considerado o meio através do qual se poderia tornar melhor e mais virtuoso, e nesta perspectiva a conduta do indivíduo era determinante para se alcançar o bem-estar coletivo. A filosofia moral ao longo dos tempos tem centrado a essência no indivíduo como responsável pela sua felicidade e enquanto ser participativo na sociedade responsável pelo bem-estar coletivo.

2.1.2 A ética Medieval e Renascentista

Ferreira (2013) argumenta que a Idade Média foi dominada pelo catolicismo na Europa Ocidental, orientando uma ética vinculada na religião e nos dogmas cristãos.

A ética cristã é caracterizada pela influência preponderante de Santo Agostinho. De acordo com Billiar e Maryoli (2005), um dos dilemas que atormenta Santo Agostinho é o da existência do mal, ou seja como justificar que Deus, a suprema bondade e perfeição, tenha criado o mal. Santo Agostinho reinterpreta o mal, não como criação em si, mas como ausência de plenitude da bondade. Deus e a bondade plena; as coisas criadas afastam-se dessa plenitude, tornando-se imperfeitas em bondade e, logo, adquirindo a maldade. A ética para Santo Agostinho consiste na procura da fé como critério que norteia a ação humana (Ferreira, 2013), pois a razão não demonstra que a pessoa está em contacto com Deus.

2.1.3 A ética na idade Moderna e Contemporânea

A discussão ética contemporânea pode ser delineada a partir de uma oposição de fundo entre éticas de tipo deontológico, que retomam a linha argumentativa da ética de Kant (Santos, 2001) reformulando-a a partir de metodologias filosóficas recentes, em particular o pragmatismo e a filosofia analítica.

Segundo Oliveira (2007) no século XIX a ética deixa de ser apenas normativa, ou seja, deixa de se limitar a classificar as ações do homem como boas e más, e começa a surgir a noção de ética aplicada, que estabelece regras para áreas específicas e analisa os comportamentos adequados a seguir em determinadas situações.

Nesta fase os fundamentos da Moral são postos em causa, a Ciência e a Economia substituem a religião como “ordem suprema” e neste momento começa-se a falar de ética utilitarista que defende que tudo o que contribua para o progresso social é bom, ou de ética revolucionária que incentiva os trabalhadores a mobilizarem-se na reconstrução de uma sociedade em rutura, que necessita de saneamento (Ferreira, 2013).

Na segunda metade do século XX, a literatura deixa de estar centrada exclusivamente na perspectiva da ética normativa universal, comum a qualquer ser humano, e passa a existir uma multiplicidade de perspectivas éticas. No entanto, continua a existir uma ética normativa de raiz moral assente em convenções e costumes inculcados através da educação ou impostos pela sociedade (Oliveira, 2007).

Nesta altura começa a surgir a noção de ética aplicada a situações diferenciadas, que estabelece regras para áreas específicas e analisa os comportamentos adequados a seguir em situações concretas. A ética de cada grupo social define as matrizes de comportamento e os seus códigos de conduta, passando a considerar-se uma multiplicidade de éticas.

2.1.4 Modelos teóricos de decisão ética

A discussão em torno do comportamento ético abrange a relação estabelecida com os outros e a interpretação que é feita relativamente às orientações, às normas e às regras que regem

a atuação individual e coletiva. Questões como de onde surge a ética, o que devo fazer, como devo viver, como posso saber o que é correto, porquê é que devo fazer o que é correto, entre outras questões, deram origem a vários modelos teóricos de decisão ética.

As filosofias morais e ideológicas têm influência no processo de tomada de decisão ética dos indivíduos (Casali, 2011). Não é apenas utilizado o desenvolvimento moral cognitivo, pois também são considerados critérios normativos específicos usados pelas pessoas para fazer julgamentos morais (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). Forsyth (1992) afirma que os julgamentos morais dos indivíduos quer nos negócios quer nas suas decisões pessoais, são influenciados pelas filosofias morais pessoais. Para Rodrigues (2014) os estudos sobre a tomada de decisão ética dividem-se em duas principais orientações: uma que considera que a decisão não se baseia em critérios puramente económicos, mas também em compromissos emocionais e em ideais morais; a outra que procura avaliar o papel das teorias filosóficas morais, tais como o relativismo e o utilitarismo, como estruturas de orientação individual para os comportamentos e decisões éticas (Treviño et al., 2006).

Segundo Forsyth (1980) os julgamentos morais dos indivíduos são definidos por preferências entre o relativismo e o idealismo. O relativismo refere-se à importância que os princípios éticos gerais (universais) têm no julgamento moral das pessoas e o idealismo está relacionado com o impacto das ações individuais sobre o bem-estar das outras pessoas (Forsyth, 1992; Treviño et al., 2006).

Casali (2011), no estudo que realizou afirma que já foi empírica e teoricamente testado que as filosofias morais e ideologias exercem uma influência no processo de tomada de decisão ética dos indivíduos. Nesse estudo propôs a escala Perfil ético do Gestor (Managerial Ethical Profile, MEP), a qual evidencia a influência das quatro principais teorias da moral filosófica (egoísmo ético, utilitarismo, deontologia e ética das virtudes) sobre a tomada de decisão dos gestores. Casali (2011) defende que as escolas da moral filosófica são consideradas multidimensionais e não estão hierarquizadas, ou seja, que os indivíduos podem apresentar influências de diferentes correntes filosóficas e que neste contexto não se antagonizam, pelo contrário complementam-se (Rodrigues, 2014).

2.2 A ética versus moral, emoções, religião e profissão

Para Marin (2010) todos os homens são mais ou menos dotados de razão e “todo o significado de um ser passa por uma ética” (p. 46).

A ética, a moral, as emoções e a religião são conceitos que são referidos pela literatura, separadamente ou associados. A ética é uma palavra muito pronunciada quando os assuntos dizem respeito a juízos e a opiniões de alguém sobre outras pessoas ou sobre alguma coisa. A palavra ética tem origem do latim *éthicus* e do grego *éthikós*, e etimologicamente é o ramo de conhecimento que estuda a conduta humana, que estabelece os conceitos do bem e do mal. A ética é definida como “doutrina da felicidade dos homens e dos meios de acesso a esse fim” (Bernier, 1994, p. 15). A ética não é uma ciência prescritiva, quando dizemos que o desejo é o que nos move, podemos dizer que a ética é um exercício que procura o preenchimento do ser (Silva, 2014), pode dizer-se que “propõe” um modo de viver alicerçado em valores (Giroux, 1991). A postura ética depende da atitude, da vontade e do desejo de ser responsável (Merril, 1997).

2.2.1 A ética e a moral

O desenvolvimento humano é algo muito complexo, construído ao longo de várias etapas da vida do indivíduo, das quais fazem parte a evolução social, comportamental e psicológica. Na evolução psicológica dos indivíduos, está incluído o desenvolvimento do juízo moral, sendo a moral caracterizada pelas regras e princípios normativos que regem uma sociedade (Piaget, 1932). Os estudos sobre a tomada de decisão e o comportamento ético dos líderes iniciaram-se com investigadores que centraram a sua atenção na teoria do desenvolvimento moral de Kohlberg (Rodrigues, 2014).

A ética e a moral são conceitos que estão associados à vontade, ao dever e à razão. O dever moral, segundo o pensamento kantiano, associado à ideia de “boa vontade” está associado ao conceito de dever, definido como a necessidade de uma ação pelo respeito da lei (moral). Para Ferreira (2013, p. 26) os escritos de Kant sobre ética caracterizam-se por um compromisso com a liberdade humana, com a dignidade do homem e com a concepção de que a obrigação moral não

deriva de Deus, nem das autoridades e comunidades humanas, nem das preferências e desejos dos agentes humanos, mas da razão.

A moral “impõe” regras que ajudam a distinguir o bem do mal (Giroux, 1991). O indivíduo na qualidade de moralista diz aos seus semelhantes o que devem fazer (Bernier, 1994). O desenvolvimento moral engloba conteúdos ao nível cognitivo e ao nível comportamental, assentes no raciocínio moral, em atitudes e em valores que orientam a conduta de cada sujeito (Vieira, 2011).

Na literatura são vários os estudos que abordam o julgamento moral, nomeadamente Kohlberg (1969) que desenvolveu a célebre teoria do julgamento moral cognitivo, que tem sido utilizada como enquadramento teórico dos estudos da tomada de decisão ética: Rest (1979) que deu continuidade ao trabalho de Kohlberg (1969), Gilligan (1982) proporcionou uma importante evolução no estudo deste tema, com as críticas que fez ao modelo e Treviño (1986) que enquadraram o estudo do julgamento moral em ambientes de negócios.

Os julgamentos morais dos indivíduos decorrem de mecanismos psicológicos inatos mas modificáveis e que evoluem de acordo com as práticas culturais. Com este pressuposto Haidt e Joseph (2004, citado por Bezerra, 2015) elaboraram uma teoria, que designaram de Teoria da Fundação Moral, em resultado da investigação que levaram a cabo acerca de quais seriam os valores e preocupações morais observadas em cada cultura. A teoria apresenta cinco fundamentos básicos ou fundamentos morais: o primeiro diz respeito a valores como justiça e reciprocidade; o segundo relaciona-se com a preocupação de proteger e cuidar do outro; o terceiro fundamento remete para valores como a lealdade, o patriotismo e o autossacrifício em prol do grupo; o quarto fundamento moral considera a ordem social e o respeito pelo cumprimento dos deveres; o quinto fundamento é constituído por preocupações com a contaminação física e espiritual assim como com o controlo dos desejos. Segundo Graham, Haidt, Koleva, Motyl, Iyer, Wojcik e Ditto, (2012) o ponto forte desta teoria centra-se na capacidade de contrastar várias emoções morais, relacionando-as com um conjunto de questões morais.

Tognetta e La Taille (2014) levaram a cabo uma investigação com 75 adolescentes, estudantes de colégios particulares da cidade de Campinas, no Brasil, com o principal objetivo de constatar a possível correspondência entre os julgamentos morais e as representações que os sujeitos têm de si mesmos. Através de um questionário, os estudos destacaram as representações desses sujeitos e procuraram perceber se teriam um carácter ético ou não e se corresponderiam aos seus

juizamentos morais. Os resultados permitiram avaliar a correspondência entre a ética (como o sujeito se vê) e a moral (como julga as situações morais).

São vários os estudos que a literatura nos apresenta em que podemos constatar que a ética e a moral são conceitos que se relacionam. Estudos que permitem concluir que o desenvolvimento moral engloba conteúdos a nível cognitivo e que os comportamentos são assentes no raciocínio moral e nos valores que orientam a conduta de cada sujeito.

2.2.2 A ética e as emoções

Existem múltiplos fatores que influenciam a atuação dos indivíduos dos quais não podemos dissociar as emoções. Devido às emoções os indivíduos podem apresentar disfunções no que diz respeito à capacidade argumentativa necessária na resolução de problemas morais. Em qualquer situação relacionada com julgamento moral as emoções representam um fator relevante ao nível das decisões e da ação individual (Oliveira, 2011).

Kant suporta a sua doutrina ética no que deve ser feito, procurando identificar os princípios fundamentais da ação que devem ser adotados (Ferreira, 2013). Apesar de ter dado um contributo muito significativo à literatura relacionada com a ética, o seu pensamento é passível de críticas, por exemplo pode argumentar-se que a ética de Kant está desprovida de emoções morais ou sentimento, como a simpatia e o zelo pelos outros (Rego, Cunha, Costa, Goncalves & Cardoso, 2006, p. 84).

Outros autores definem de forma mais clara a atuação dos indivíduos, por exemplo para Elm e Radin (2012) o julgamento moral é o processo que determina como uma pessoa raciocina sobre situações éticas.

A ética e as emoções são conceitos que se relacionam. Por exemplo a ética das virtudes defendida por Aristóteles, defende a importância central do caráter do indivíduo, para o qual as emoções e os sentimentos são fundamentais para que o indivíduo possa atingir a finalidade suprema de uma “vida boa” (Ferreira, 2013).

As emoções para além de se relacionarem com a ética também se exprimem em contextos laborais. Para Hochschild (1983), nos contextos organizacionais, o trabalho emocional refere-se ao

ato de gerir e exibir emoções apropriadas às situações/eventos que ocorrem em contexto de trabalho, ou seja, ao ato de expressar emoções socialmente esperadas para o serviço prestado.

As emoções e a ética são muito importantes no cotidiano dos indivíduos e das organizações, no entanto existem outros fatores que, de acordo com a literatura, têm sido valorizados, por exemplo para Putnam e Mumby (1993) a abordagem mecanicista com que se caracterizam as organizações favorece a racionalidade e desvaloriza as emoções no ambiente de trabalho. Para outros autores como Ashforth e Humphrey (1995) o mundo do trabalho está saturado de emoções, de momentos de alegria, de momentos de tristeza e de sentimentos de satisfação ou de insatisfação.

Apesar de constatarmos que a ética e as emoções são conceitos que se relacionam, mesmo em ambientes organizacionais, muitas vezes, sobretudo nas organizações públicas os funcionários, no exercício da sua atividade, são obrigados a tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos (Código de Conduta Camara Municipal de Guimarães, 2010), limitando e condicionando a atuação dos indivíduos, enquanto seres que possuem emoções.

2.2.3 A ética e a religião

Na Europa Ocidental, sobretudo na Idade Média, a ética estava muito associada à religião e aos dogmas cristãos. Atualmente o comportamento ético pode ser influenciado por variáveis como a nacionalidade, o gênero, a idade, a educação, a personalidade, os valores e a religião. Nos dias de hoje a ética e o comportamento do indivíduo continuam interrelacionados com a religião. Por exemplo, na Irmandade da Nossa Senhora dos Remédios, em Lamego, todos os indivíduos podem fazer parte da mesma desde que professassem a religião católica apostólica romana e desde que tenham bom comportamento moral e civil (Carvalho, 2013).

Segundo Vilaça (2006, p.125) a identidade religiosa é “regulada por um conjunto de dimensões - uma fé, um corpo doutrinário, um culto, uma ética de conduta e uma vivência em comunidade - e o indivíduo é considerado religioso quando integra todas essas dimensões”.

Apesar da existência de grande influência da religião e da ética no cotidiano dos indivíduos essa influência tem vindo a reduzir-se em detrimento de outros fatores. Teixeira (2015, p. 175)

postula que o “desencantamento do mundo” está relacionado com a perda da influência da estruturação religiosa da sociedade e com a consolidação de uma estrutura económica capitalista.

Para Vieira (2014) o conceito de religião tem evoluído nos últimos 50 anos, no entanto a perseguição religiosa continua a existir, podendo assumir várias formas, tais como a proibição de fazer parte de uma comunidade religiosa, de praticar o culto em privado ou em público. Assim, nem sempre a religião e a ética “andam de mãos dadas”, uma vez que as perseguições que ainda persistem, em função da raça, da religião, da nacionalidade, ou simplesmente pelo facto de pertencer a certo grupo social fazem com que a atuação dos indivíduos se distancie de comportamentos éticos e religiosos desejáveis.

2.2.4 A ética e a profissão

A ética e o comportamento dos indivíduos também se interrelaciona com a profissão e com as competências adquiridas. Pode, mesmo afirmar-se que para a profissão de cada indivíduo depende o nível de competências adquiridas, quer em ambiente laboral quer em ambientes extralaborais, nomeadamente académicos. Para Will (2015, p. 59) “o currículo do ensino superior encontra-se vinculado ao mundo do trabalho, embora não se reduza a ele, mas tem relação como o projeto de sociedade vigente”. Este autor considera que os professores da universidade relacionam-se com o mundo profissional ou com os grupos e associações profissionais dos diversos campos científicos. Perrenoud (2002) considera que as competências e as habilidades dos professores são entendidas como capacidades que estes possuem para mobilizarem os seus saberes, as suas atitudes e os seus valores. Competências que se evidenciam nas atividades que desempenham articulando-se com o contexto organizacional, com as práticas curriculares e com a forma ética de tomar decisões.

A relação entre a profissão e a vida extralaboral é algo que se vai construindo ao longo do tempo, em que o indivíduo para além de laborar vai desenvolvendo as suas relações e as suas competências. Os indivíduos que assumam uma atitude empreendedora sobre o destino das suas carreiras, ao tomarem a iniciativa sobre as suas escolhas profissionais, submetem-se a um processo de aprendizagem contínua que resulta na acumulação de um conjunto de competências ao longo do tempo (Arthur, Inkson & Pringle, 1999). Conjuntos de competências que, por exemplo em

situações reais e complexas, como ambientes laborais cada vez mais exigentes, são essenciais para o desempenho dos indivíduos em que a ética, as atitudes e a postura política e de cidadania são cada vez mais valorizados.

2.3 A importância da ética nas organizações

Os aspectos relacionados com a ética, dada a sua relevância, têm sido objeto de estudo ao longo dos anos. Weaver, Treviño, e Cochran (1999) realizaram um estudo, em que analisaram aspectos da atividade ética corporativa formalizada, nomeadamente a ética orientada para declarações políticas, a formalização das responsabilidades de gestão para a ética, e a gestão de topo e o envolvimento nas atividades associadas à ética.

A ética nas organizações e sobretudo ao nível da formação tem-se revelado cada vez mais importante ao ponto de a nível académico existirem cada vez mais disciplinas e unidades relacionadas com a ética, situação que não garante que os futuros gestores e profissionais tenham uma boa formação ética, mas é indicativo da evolução do estudo e preocupação em torno da questão. Esta incorporação apenas proporciona alguma influência que permite dotar os gestores de ferramentas que os ajudam a lidar com os dilemas éticos na sua profissão (Treviño & Nelson, 2011).

A literatura apresenta-nos vários estudos sobre a ética nas organizações, a nível nacional e a nível internacional. Por exemplo a nível nacional foi realizado um estudo por Carreira e Gonçalves (2008) argumentando que alguns investigadores defendem que a ética pode ser aprendida, por sua vez Marques e Azevedo-Pereira (2009) investigaram as atitudes dos contabilistas portugueses em relação a questões de natureza ética que podem surgir na sua atividade profissional e Torre e Proença (2011) estudaram o processo de tomada de decisão ética dos Técnicos Oficiais de Contas. A nível internacional muitos estudos foram realizados, por exemplo em 1989, nos Estados Unidos foi realizado um estudo pelo Pinnacle Group que entrevistou 795 empresários e 1093 alunos de graduação tendo concluído que os contabilistas são aqueles que apresentam um maior nível de ética nos negócios. Morris e MacDonald (1995), utilizando uma amostra constituída por 182 alunos de graduação do curso de gestão e fizeram um estudo sobre o suborno, sobre a poluição ambiental (sobre a poluição da água), apresentando resultados que sugerem que todas as dimensões da intensidade moral afetam o julgamento ético. Barnett e Valentine (2004) realizaram um estudo com o objetivo de examinar o efeito das quatro etapas da dimensão ética sobre o processo de tomada de

decisão dos profissionais de Marketing, em que puderam concluir que uma maior magnitude das consequências está positivamente relacionada com a identificação e o julgamento de que a ação não é ética em alguns cenários de vendas. Ballantine e Mccourt (2011) recorrendo a alunos de uma turma do último ano do curso de auditoria de uma universidade britânica concluiu que o julgamento ético dos alunos de auditoria não era significativamente afetado pela sua orientação ética, nem pelo género.

Nas organizações, públicas ou privadas, sejam Municípios, Hospitais, Universidades, Empresas de Comunicações, de grande dimensão ou de pequena dimensão a conduta dos stakeholders depende de regulamentos internos, de regulamentos externos, da classe profissional, da missão, dos objetivos, da visão, enfim depende quer da orientação da organização quer da própria conduta individual. Conduta que as organizações vão exigindo cada vez mais que seja ética e profissional, como condição necessária à obtenção de sucesso.

As Ordens Profissionais assumem um papel relevante nas organizações. Para Amaral (2006), as Ordens Profissionais são associações públicas de interesse público formadas pelos membros de certas profissões, visando regular e disciplinar o exercício da respetiva atividade profissional. As ordens têm a função de representação dos seus membros face ao exterior, a função de apoio aos seus membros, a função de regulação da profissão e as funções administrativas acessórias e instrumentais.

A Ordem dos Enfermeiros, de acordo com o Código Deontológico do Enfermeiro (2005), considera que a deontologia profissional engloba um conjunto de deveres referentes ao exercício profissional do enfermeiro, em resultado do mandato social que recebeu, para prestar cuidados de enfermagem às pessoas, famílias ou comunidades. Os enfermeiros devem por em prática os conhecimentos científicos e técnicos que possuem, adotando todas as medidas que visem melhorar a qualidade dos cuidados e serviços de enfermagem, atualizando-se constantemente, nomeadamente por via da formação, para que sejam possuidores de competências técnicas, relacionais e éticas. A Ordem dos Enfermeiros considera como designio fundamental a promoção da defesa da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados à população, bem como o desenvolvimento, a regulamentação e o controlo do exercício da profissão de enfermeiro, garantindo a observância das regras de ética e deontologia profissional.

O código ético da empresa Saúdecuf (2015) enfatiza o valor e a responsabilidade individual e de grupo, estabelecendo como princípio que em todas as intervenções, de natureza profilática, de diagnóstico ou de terapêutica, os profissionais assumem responsabilidades jurídicas, (civis e criminais), institucionais (contratuais) e de classe (disciplinar e deontológica face à Ordem de classe). No entanto os profissionais têm o direito de invocar o estatuto de objeção de consciência em relação a atos concretos cuja prática ofenderia gravemente a sua consciência e dignidades pessoais. Profissionais que ficam vinculados aos Códigos Deontológicos das suas profissões exceto quando este Código de Ética confira aos doentes e utilizadores e aos profissionais, uma proteção eticamente superior que limitará a liberdade de decisão profissional, mesmo para atos deontologicamente permitidos.

O código deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011) pretende integrar os princípios éticos da atividade profissional em Psicologia, em qualquer área de aplicação e contexto, com o objetivo de conduzir os psicólogos no sentido de práticas de excelência, garantindo que a referência do exercício profissional é o máximo ético.

Torre (2010) realizou um estudo em que investigou o processo de tomada de decisão ética dos Técnicos Oficiais de Contas em Portugal, examinando diferenças de género em relação a três medidas, a consciência ética, a orientação ética e a intenção de agir de um modo questionável em situações dilemáticas. Segundo este autor a teoria da Ética Deontológica sustenta que é dever de cada um fazer o que moralmente considera correto e evitar o que moralmente considera errado. A Deontologia exige, assim, que as pessoas tenham a atitude ética e correta porque simplesmente é seu dever tê-la (Kujala e Pietilainen, 2004). De acordo com o Código Deontológico dos Contabilistas Certificados estes profissionais devem colaborar com a Ordem na promoção das normas estatutárias e deontológicas. No exercício da sua profissão, os contabilistas certificados devem orientar a sua atuação por vários princípios, entre os quais o princípio da integridade implicando que o exercício da sua profissão se pautar por padrões de honestidade e de boa-fé.

A Ordem dos Advogados (2003) realizou inquéritos aos advogados portugueses, através dos quais foi possível concluir que os recursos e papéis desempenhados como as representações e atitudes dos advogados portugueses configuram uma classe profissional profundamente heterogénea, atravessada por clivagens notórias e até por alguns conflitos latentes. A Deontologia é considerada pelos advogados como a sua melhor amiga. Os advogados comparam a deontologia à forma como os portugueses olham a sinistralidade rodoviária. A comparação tem por pressupostos

o facto de todos assumirem as regras deontológicas e o respetivo cumprimento como fundamental, ao mesmo tempo que consideram que as mesmas raramente são levadas a sério no exercício da profissão. O mesmo sucede quando os condutores referem que o respeito pelas normas de trânsito é imprescindível à diminuição do número de acidentes, muito embora generalizadamente reconheçam que elas não são cumpridas. Assim, cumpre-se afinal o paradoxo tradicionalmente português em que o prevaricador é necessariamente o outro.

O Regulamento de Admissão e Qualificação da Ordem dos Engenheiros (2011) determina que os candidatos aprovados nas provas de admissão têm direito a ser inscritos como membros estagiários e a realizar o estágio nos termos previstos no Regulamento de Estágios da Ordem. Os candidatos dispensados da realização de estágio devem frequentar o Curso de Ética e Deontologia Profissional promovido pela Ordem e prestar as respetivas provas, ficando, nestes casos, a inscrição como membro efetivo condicionada à conclusão do mesmo

Cada vez mais as organizações vão exigindo comportamentos éticos e profissionais, como condição necessária à obtenção de sucesso. As Ordens Profissionais assumem um papel relevante em termos éticos e deontológicos, uma vez que por norma visam o desenvolvimento, a regulação e o controlo do exercício da profissão, por forma a garantir a observância das regras de ética e deontologia profissional.

2.4 Mecanismos de controlo sobre comportamentos éticos

Para Cunha (2006) “o alcance das prescrições éticas reduzia-se ao âmbito da relação com o próximo no momento presente”. Para regular as relações e os comportamentos algumas organizações adotaram Códigos de ética como sendo também uma ferramenta útil na regulação dos comportamentos em contexto organizacional.

Para acompanhar e supervisionar as matérias relacionadas com a aplicação dos códigos de ética algumas organizações implementam Comissões de Ética. Várias são as funções das Comissões de Ética, por exemplo a Comissão de Ética do Grupo CTT (2015, p.) entre outras tarefas visa “promover a divulgação, a aplicação e o cumprimento do Código de Ética em vigor no Grupo CTT definindo para o efeito planos e canais de comunicação por todos os níveis hierárquicos dentro do

Grupo”. Também estabelece ações preventivas de formação em matéria de divulgação e cumprimento do Código de Ética.

Nas organizações, podem não ser as Comissões de Ética, a efetuar o acompanhamento ou a supervisão dos códigos. Podem existir outros órgãos ou outros departamentos responsáveis por acompanhar e supervisionar as matérias relacionadas com a aplicação dos códigos. No Novo Banco, de acordo com os Princípios de Conduta do Grupo BES (2015, p. 8), o departamento de Compliance é responsável pelo acompanhamento da aplicação do Código de Conduta.

Podem considerar-se ainda outros mecanismos de controlo sobre os comportamentos éticos, nomeadamente programas formais de formação ética. Também se podem considerar os programas de desenvolvimento de climas éticos ou ainda as denúncias que eventualmente possam surgir nas organizações, uma vez que também estas podem ser utilizadas ao nível do controlo dos comportamentos éticos. O próximo capítulo será dedicado à revisão da literatura nesta temática.

2.5 Organizações sem Códigos de ética

Apesar dos códigos de ética apresentarem inúmeras vantagens continuam a ser tratados com ceticismo sendo implementados por poucas empresas. Para Jensen (1997) a ética é questionável, sendo os peritos quem detêm o conhecimento para saber o que é melhor para a organização.

Podem ser consideradas várias razões para a falta de implementação de códigos de ética, nas grandes empresas e essencialmente nas pequenas e médias empresas. Para elaborar e implementar um Código de Ética é fundamental que os gestores apresentem elevação e excelência ao nível do seu comportamento, características que os gestores tendem a negligenciar face ao lucro e à sustentabilidade das organizações. Para implementar de forma assertiva um Código de ética impõem-se vários pressupostos, nomeadamente dar a toda a equipa de colaboradores a oportunidade de solicitar esclarecimentos sobre a aplicabilidade a situações concretas. Os colaboradores devem poder questionar no caso de haver dúvidas quanto a uma ação que envolva uma escolha ética.

Por outro lado também se pode considerar que os Códigos de ética não detêm tanta importância como muitas organizações defendem, porque apesar de poderem exercer influência sobre as práticas éticas, a sua existência não garante que a organização e os seus colaboradores atuem eticamente (Rego et al., 2006).

Apesar de se poder considerar que a implementação de um Código de ética nas organizações, pode atrair e reter melhores profissionais, reduzir fraudes ou simplesmente proporcionar melhor aceitação social são muitas as organizações de pequena e média dimensão que não implementaram Códigos de ética. Nestas organizações não consideram que a existência de um Código de ética possa ser fundamental ou que simplesmente possa influenciar positivamente qualquer processo de tomada de decisão, porque por norma são os próprios gestores que tomam as decisões. Os Códigos de ética, per si, também não garantem que a atuação dos colaboradores das organizações seja ética.

Capítulo 3 – Códigos de ética e de conduta nas organizações

Este capítulo está dividido em cinco secções principais. Na primeira secção identificam-se as principais razões que presidem à introdução de códigos de ética nas organizações. Na segunda secção é realizada uma análise a Códigos de ética em diferentes contextos/domínios, nomeadamente nas universidades, nos municípios, em empresas de comunicações e em hospitais. Na terceira e quarta secção é descrita a relação entre os Códigos de ética e a postura profissional dos colaboradores no setor público e a formação no setor privado. Na quinta secção é abordada a tendência que existe de “evolução” dos códigos de ética para códigos de conduta.

Os códigos de ética são documentos através dos quais as organizações dão a conhecer os seus valores, deveres e obrigações e estabelecem os seus objetivos éticos. McDonald (2009) defendia, no estudo que realizou, que na década de 90, o intuito inicial para a aplicação dos códigos de ética nas organizações consistia no incremento dos lucros, apoiado em duas linhas de ação, a manutenção da sua quota de mercado e a conquista da confiança de novos mercados. São diversos os motivos e as circunstâncias que levam as organizações a implementar códigos de éticos, nomeadamente:

- a necessidade que as organizações têm de responder à nobre função de promover o desenvolvimento humano e profissional dos seus membros;
- porque as organizações que no futuro queiram ter bons profissionais não podem prescindir do desenvolvimento ético dos mesmos;
- a necessidade de autorregulação por parte das organizações, para evitar que a pressão da opinião pública obrigue os poderes públicos a impor uma legislação;
- a credibilidade face ao meio ou à própria organização, em que é necessário transmitir uma imagem externa e interna de responsabilidade;
- o carácter punitivo e, portanto, dissuasor dos códigos;
- pelo facto de serem considerados instrumentos de reforço da cultura das organizações.

Uma vez que são inúmeros os exemplos de empresas que adotam um código de ética, na secção seguinte são identificadas as principais razões para a introdução de Códigos de ética.

3.1 Principais razões para a introdução de Códigos de ética

A proliferação de mecanismos de regulação do comportamento dos indivíduos no contexto das organizações, segundo um estudo realizado por McKinney, Emerson, & Neubert (2010), justifica-se por uma sequência de problemas éticos verificados em pequenas e em grandes empresas, que têm minado a confiança dos mercados. Por outro lado as pressões, exercidas por organismos estatais impõem uma regulação em conformidade com leis fiscais, ou com a deontologia profissional constituem uma forte razão para a implementação de códigos de ética nas empresas. Assim, o conteúdo dos códigos de ética reveste-se de particular relevância. Segundo Schwartz (2005) para determinar o conteúdo ético dos códigos o primeiro passo importante deverá ser o estabelecimento de valores morais universais fundamentais. Independentemente da forma como a empresa decide fixar os valores que irão ser contidos no código a literatura indica que a existência de um código de ética influencia positivamente a tomada de decisão ética (Ferreira, 2013) nas organizações. Por essa razão, são muitas as empresas que têm adotado códigos de ética (Benson, 1989). Benson (1989) considera que nem todas as decisões são abrangidas pelas disposições dos códigos e por vezes existem dilemas éticos cuja resolução pode não ser encontrada de forma evidente nas normativas dos códigos de ética. Todavia, uma vez que qualquer organização procura sustentabilidade e pretende preparar-se para o futuro, o que passa por ter bons profissionais não pode prescindir do desenvolvimento ético dos colaboradores. Assim, os códigos de ética surgem a partir da necessidade que as empresas têm de responder à nobre função de promover o desenvolvimento humano e profissional dos seus membros.

Segundo Chiavenato (2003) para que um código de ética promova decisões e comportamentos éticos das pessoas é necessário que as organizações comuniquem os valores nele vertidos a todos os seus parceiros e estimulem continuamente os comportamentos éticos dos seus parceiros, através do respeito pelos valores básicos ou adotando práticas transparentes no negócio.

Para Dobson (2005) o sucesso de um código de ética depende, sobretudo, da convicção de que os comportamentos que ele preconiza são razoáveis, racionais e desejáveis. Para além de

considerarmos a importância dos comportamentos, que se pretendem desejáveis, também as organizações pretendem, com a implementação dos códigos diferenciar a sua empresa no mercado, reduzir prémios de seguro, prevenir boicotes ou acusações formais, procurar a melhoria da relação com clientes e assegurar o controlo interno dos colaboradores.

Os códigos de ética são considerados documentos através dos quais a organização projeta uma imagem para o exterior. A Sonae, por exemplo, ao nível do controlo interno e gestão de riscos, no Relatório e Contas (2014, p. 48) refere “a visibilidade face ao mercado, a exposição e diversificação dos riscos dos negócios e a crescente velocidade de transmissão da informação, tornam fundamental a adoção destes princípios numa lógica de criação de valor e de afirmação ética e de responsabilidade social”.

A publicação do código de ética é, portanto considerada um passo importante no desenvolvimento da política de responsabilidade social da empresa, tanto mais que permite reforçar os padrões éticos de atuação (Código de Ética Empresarial da Metro do Porto, 2009, p.2).

3.2 Códigos de ética em diferentes contextos/domínios

Os códigos de ética podem ser classificados de diversas formas, de acordo com as organizações que os implementam. Os códigos de ética são predominantes nas grandes corporações e são vistos como o primeiro compromisso tangível para ser ético (Wood & Rimmer, 2003). De acordo com as motivações, os Códigos de ética, podem ser divididos em dois tipos: normativos e instrumentais. Os códigos normativos são caracterizados pela formalização de valores e de práticas, guias de orientação e são considerados prescritivos. Os códigos instrumentais procuram a manutenção da reputação da empresa, visam incrementar resultados económicos. Quanto ao seu conteúdo os códigos de ética podem ser punitivos, orientados para princípios e de comprometimento. Os códigos punitivos contemplam matérias relacionadas com sanções, os códigos orientados para princípios são os que afirmam a intenção de enveredar por ações socialmente responsáveis e éticas face aos stakeholders e os códigos de comprometimento manifestam intenções de enveredar por práticas éticas, em que os enunciados contêm ações/medidas. Perante esta diversidade de códigos de ética existem várias organizações que valorizam suficientemente a ética ao ponto de decidirem

implementar os seus códigos de ética e de conduta, nomeadamente Universidades, Municípios, empresas de comunicação ou hospitais.

3.2.1 Códigos de ética e de Conduta nas Universidades

Várias são as razões para a adoção dos referidos códigos, por exemplo o Código de Conduta de Ética da Universidade do Minho (2012, p. 2) estabelece “uma afirmação de valores e um conjunto de normas que orientam a missão da instituição nas suas atividades”. Nesta universidade os comportamentos antiéticos constituem atos de desonestidade incompatíveis com os valores e com a missão da organização ou da instituição. De acordo com o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho, (2012, p. 9) existem situações de conduta imprópria como a prática de plágio em “quaisquer situações em que se usam ideias, afirmações, dados, imagens, ou ilustrações de outros autores, sem o adequado reconhecimento explícito desses autores”.

A Universidade de Harvard, uma das mais prestigiadas universidades do mundo, adotou um mandato federal (Código de Conduta) para responder às preocupações legislativas específicas em matéria de programas relacionados com empréstimos educativos. Dessa forma ficou comprometida com os mais elevados padrões de ética e conduta (Student Loan Code of Conduct - Harvard University , 2008).

A Universidade do Porto criou uma Comissão de Ética, órgão multidisciplinar e independente, que se ocupa da “observância e promoção de padrões éticos em todas as atividades académicas como a docência, a investigação e atividades relacionadas com a prestação de serviços à comunidade e divulgação da ciência das diversas unidades da Universidade” e na conduta dos seus membros docentes, funcionários ou alunos (Comissão de Ética da Universidade do Porto, 2008). A comissão procura fomentar a formação em ética dentro da universidade, bem como a existência de Comissões de Ética em todas as suas unidades orgânicas (faculdades e institutos de investigação).

A Universidade de Coimbra criou um Código de Ética para editores de revistas com o objetivo de fornecer um conjunto de normas, às quais todos os editores de revistas devem aderir. Também elaborou um guia de boas práticas para editores de revistas para proporcionar um conjunto de orientações para uma série de questões éticas cada vez mais complexas. A universidade espera “que todos os editores adiram ao Código de Ética e ao Guia de Boas Práticas para Editores de Revistas,

muito embora nem todos os editores possam ter capacidade de implementar todas as recomendações” (Código de Ética e Guia de Boas Práticas para Editores de Revistas - Universidade de Coimbra, 2015).

3.2.2 Códigos de ética e de Conduta nos Municípios

Desde 1976 alguns municípios, sobretudo devido a preceitos legais¹ implementaram o Código de Posturas Municipais. A partir dessa data as autarquias locais passaram a dispor de poder regulamentar próprio nos limites da Constituição. Neste âmbito o Município de Cabeceiras de Basto considerou a necessidade de redefinir o alcance dos preceitos legais constantes do referido Código de Posturas, procurando ajustar o mesmo à realidade do Concelho. Assim, em 1989 considerou imperioso proceder à elaboração do seu Código de Posturas, o qual considerou de indispensável simplificação administrativa e segurança jurídica dos cidadãos perante a Administração Autárquica (Código de Posturas do Município de Cabeceiras de Basto, 1989). Nesse contexto, o município de Cabeceiras de Basto considerou que se tornava imperioso proceder à elaboração de um novo projeto de posturas municipais, com vista a criar um tecido normativo que permitisse garantir aos cidadãos não só um conhecimento integrado e facilitado de matérias que, eram objeto de regulamentação e que, pela sua natureza, contribuíssem para a qualificação global de vivência em toda a área municipal. Para além de assegurar a celeridade dos processos administrativos tendentes à satisfação das pretensões apresentadas junto do Município.

Atualmente alguns Municípios já implementaram Códigos de ética ou de Conduta, outros pretendem implementar, uma vez que consideram vantajosa a sua adoção². De acordo com a

¹ O Código de Posturas Municipais foi elaborado com fundamento no artigo 241º da Constituição da República Portuguesa.

² A Câmara Municipal de Vila do Conde é um exemplo de Município que procura beneficiar das vantagens relacionadas com a implementação de um Código de Ética, uma vez que de acordo com a informação disponibilizada no seu site (<http://www.cm-viladoconde.pt/pages/821>) a sua implementação está em fase de aprovação pelos Órgãos Municipais. A Câmara Municipal de Murça aprovou, em 17 de abril de 2015, em reunião do Executivo Camarário, o primeiro código de conduta da autarquia, que abrange funcionários, vereadores, gabinete de apoio à presidência e outros órgãos municipais, (conforme informação disponibilizada

Comissão para a Promoção de Boas Práticas da Câmara Municipal de Lisboa já existe um projeto de um Código de Ética para os trabalhadores do município, que identifica um conjunto de valores pretendendo orientar os trabalhadores no desempenho das suas funções, no sentido de refletirem uma cultura de serviço público.

A Câmara Municipal de Matosinhos implementou um Código de Ética e de Conduta, que considera um documento de referência com os princípios e as linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional para os seus funcionários. Para esta Autarquia os seus funcionários no desempenho das suas funções e atividades estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição e à Lei, devendo ter sempre uma conduta responsável e ética (Código de Ética e de Conduta – Câmara Municipal de Matosinhos. 2011. p.4).

O Município de Barcelos aposta na qualidade dos serviços prestados pelo Município que passa pela valorização de um ativo estratégico como são os seus Recursos Humanos, através de um processo de qualificação e avaliação contínua. Com o seu Código de Conduta contribui para a implementação de uma política que aposta na formação, na ética, no desenvolvimento e valorização do potencial humano e na motivação, que promove a flexibilidade e a adaptabilidade, que incentiva o mérito, a competência, a participação e o empenho (Código de Conduta – Município de Barcelos).

Para a Câmara Municipal do Funchal, 2015 (Ata de Reunião nº 8, 2015) a definição de princípios e valores alicerçados na ética profissional e a definição das normas a serem adotadas pelos trabalhadores poderão ser atingidos com a elaboração de um Código de Conduta em que se pretende estabelecer os princípios e as linhas de orientação em matéria de ética profissional e de boa conduta administrativa.

O Município a Lagoa com a implementação do Código de Ética procurou estabelecer linhas de orientação comportamental de caráter ético, bem como constituir uma declaração de valores e princípios base da organização, de forma a orientar o comportamento de todos os colaboradores e apoiá-los na tomada de decisão e ação, de acordo com a cultura da instituição, como forma de consolidar uma relação de confiança.

no seu site <http://www.cm-murca.pt/site/index.php/component/k2/item/314-murca-aprova-codigo-de-etica-da-atuacao-dos-colaboradores>)

A importância da ética nos Municípios tem sido uma preocupação, estabelecendo-se princípios éticos, consignados em documentos internos, por exemplo a Câmara Municipal de Fafe (2015) criou a “Carta Ética” definindo dez princípios éticos a observar pelos seus funcionários. A Câmara Municipal de Ovar, com o objetivo de desenvolver ações para promover a Ética no Desporto, implementou um Código de Ética Desportivo, comprometendo-se a divulgar as normas de conduta, vertidas no código. A Câmara Municipal de Évora adotou um Código de Ética Desportiva com o intuito essencialmente centrado no fair play nas crianças e nos adolescentes, que serão os praticantes e vedetas do desporto do futuro. Código que também se dirige às instituições e aos adultos que têm uma influência direta ou indireta sobre o envolvimento e a participação dos jovens no desporto.

3.2.3 Códigos de ética e de Conduta em Empresas de Comunicações

A Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) no Código de Conduta que implementou estabelece as linhas de orientação em matéria de ética profissional, aplicáveis ao Instituto de Comunicações de Portugal – ANACOM, no seu todo e em particular a todos os seus colaboradores, independentemente da natureza ou estabilidade do vínculo jurídico-laboral que com ele mantenham (Código de Conduta do ICP – ANACOM, 2010). Todos os colaboradores estão vinculados à defesa do interesse público, devendo observar no desempenho das suas funções o reconhecimento da igualdade de oportunidades, do mérito individual e do respeito pela dignidade da pessoa humana e observar padrões elevados de ética profissional.

A PT Comunicações determinou como objetivos fundamentais do Código de Ética a criação de condições para um bom nível de remuneração dos investidores, “na oferta dos mais elevados padrões de qualidade no fornecimento de bens e serviços aos clientes, no recrutamento, motivação e promoção dos melhores quadros e talentos profissionais, e no posicionamento do Grupo nos primeiros patamares da sustentabilidade e da liderança dos operadores europeus de telecomunicações” (PT Comunicações – Código de Ética, 2013, p.9).

A Vodafone, através do seu Código de Ética de Compras (2015), procura promover o cumprimento dos mais elevados princípios legais e éticos, contribuindo para uma elevada transparência e integridade nas suas várias vertentes institucionais e comerciais, cumprindo sempre

a lei e agindo com seriedade, integridade e respeito pela dignidade e direitos fundamentais da pessoa humana.

Para a empresa de comunicações NOS³ o Código de Conduta, que a empresa disponibiliza no seu site, é um documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade da empresa e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos respetivos membros dos Órgãos Sociais e por todos os colaboradores (Código de Conduta Optimus, 2014, p.4). No que concerne às regras individuais a Optimus através do Código de Conduta defende que o sucesso individual é o sucesso de todo o grupo e para tal os colaboradores devem respeitar os Valores da Optimus e os princípios vertidos no Código, quer nas relações internas quer externas.

Na empresa de comunicações “NÓS” o Código de Ética representa um conjunto de princípios e de regras que regem as relações internas e externas das empresas do grupo com os seus stakeholders, sendo criado com o objetivo fundamental de partilhar os princípios e regras, bem como promover e incentivar a sua adoção (Código de Ética NÓS, 2015).

Os CTT para atingir os seus objetivos apostam na valorização do desempenho, promovendo a participação e a responsabilização dos colaboradores, através da formação, da qualificação, do desenvolvimento socioprofissional, pondo em prática elevados valores éticos (Código de Ética - Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta, 2015).

3.2.4 Códigos de ética e de Conduta em Hospitais

Os hospitais atribuem elevada importância à ética ao ponto de muitos decidirem elaborar e implementar códigos de ética. Por exemplo, no Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa EPE não existe um código de ética, contudo este centro realça os comportamentos dos profissionais argumentando que se regem pelos princípios de ética da instituição e da sociedade em geral. Nesse hospital existe uma Comissão de Ética e já foi deliberada, em reunião do Conselho de Administração, a decisão de elaboração de um Código de Ética (Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa EPE - Princípios de Bom Governo, 2015).

³ Empresa que resultou da fusão da Optimus e da Zon

Para o Centro Hospitalar do Porto “as questões éticas têm uma importância crescente na vida das organizações, sendo conhecidos inúmeros casos em que a reputação destas fica manchada de forma muito negativa, com prejuízos evidentes para as mesmas e para todos os profissionais que colaboram nelas” (Código Ética – Centro Hospitalar do Porto EPE, 2015). O principal objetivo do Código de Ética é estabelecer orientações de conduta claras para todos os profissionais e, em particular, para todos os órgãos e quadros dirigentes. Nesse centro hospitalar, na eventualidade de infração, ou desvio ao cumprimento, das normas e dos deveres previstos no seu código constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar, e é punível nos termos da lei.

O Centro Hospitalar de Coimbra, E.P.E., assume um conjunto de valores essenciais e de regras de conduta com os quais pretendem assegurar os direitos e garantias dos cidadãos e que devem nortear e inspirar o comportamento de todos os profissionais. De acordo com o seu Código de Ética (2009) o aprimoramento do comportamento ético do profissional passa pelo processo de construção de uma consciência individual e coletiva, pelo compromisso não só profissional mas também social, configurado no plano das relações externas, sobre os utentes, os fornecedores e as restantes partes interessadas, designadamente os trabalhadores das empresas que prestam serviços em regime de outsourcing à instituição. Os valores contidos no código de ética (serviço público, imparcialidade e isenção, responsabilidade, profissionalismo e integridade) não podem ser entendidos como componentes de uma mera declaração de boas intenções, mas sim como regras, que pelo facto de serem observadas, vividas e garantidas por todos os profissionais do Centro Hospitalar, se tornam inseparáveis da sua identidade, da sua atividade e da sua responsabilidade de serviço público.

As regras éticas internas do Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE (2015) visam traduzir os princípios com que a Instituição e seus colaboradores se identificam e que colocam em prática no seu quotidiano, constituindo uma consciência individual e uma consciência coletiva, dos valores essenciais e das regras de conduta no que respeita às relações dos colaboradores entre si e com o Centro Hospitalar, utentes, fornecedores e autoridades públicas. Os seus profissionais devem adotar uma conduta responsável que os prestigie a si próprios e ao Centro Hospitalar, usar de reserva e discrição e prevenir quaisquer ações suscetíveis de comprometer o Centro Hospitalar, salvaguardando o seu bom-nome e a boa imagem dos serviços.

Para o grupo Saúdecef na escolha e adoção do seu Código Ético as suas unidades de saúde optaram por uma escolha deliberada pela ética personalista, com prejuízo de outras opções como a

Ética utilitarista ou consequencialista.⁴ A ética personalista considera a pessoa humana como o primeiro e o mais elevado de todos os valores, prevalecendo sobre os interesses da ciência e da sociedade, enfim representa a matriz cristã da concepção do homem como criatura de Deus (Código Ético Saúdecef, 2015, p.15).

A criação de um Código de Ética também pode ter como objetivo o cumprimento de preceitos legais. O Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca EPE, com o seu Código de Ética, para além de procurar colmatar uma lacuna no âmbito dos instrumentos institucionais de consecução da Missão e da Visão e concretizar os seus valores institucionais estabelecidos no seu Regulamento Interno, procurou garantir o cumprimento dos dispositivos legais aplicáveis, de forma genérica, às empresas públicas, designadamente a Resolução do Conselho de Ministros nº 49/2007, em que o Estado pela sua dimensão e extensão procura dar um contributo relevante para o aumento da competitividade da economia nacional.

3.3 Códigos de ética no setor público

Os Governos têm a responsabilidade de facilitar a adoção de critérios éticos exigentes em todos os domínios da sociedade e em particular a responsabilidade de estimular e dar o seu apoio às organizações e aos indivíduos que aplicam princípios éticos nas suas atividades ligadas ao desporto (Câmara Municipal de Évora, 2015). Numa sociedade cada vez mais carente de valores éticos, os profissionais em geral e os funcionários dependentes de organismos públicos em particular, na sua atividade profissional, estão frequentemente expostos a dilemas éticos, e nem sempre escolhem a opção mais ética.

Com o objetivo de adotar as opções mais corretas e mais éticas algumas organizações ou instituições dependentes do Estado decidiram implementar códigos de ética ou Códigos de conduta. Alguns autores fazem distinção entre Códigos de ética ou Códigos de conduta, outros autores não fazem essa distinção, no entanto em ambos os códigos pretende-se que o processo de tomada de

⁴ A ética utilitarista ou consequencialista baseia-se na doutrina de Hume e Stuart Mill e outros filósofos ingleses que dão prioridade ao desenvolvimento social em relação aos interesses da pessoa. Eticamente o que pode dar bons resultados para a sociedade justifica o uso de indivíduos.

decisão seja influenciado positivamente. Weaver (1993) define Código de ética como documento formal, que especifica obrigações éticas conscientes para a conduta organizacional.

Para Rego et al. (2006) os códigos de ética podem exercer influência sobre as práticas quotidianas, mas a sua existência não garante que os funcionários atuem eticamente. Apesar dos Códigos de ética não garantirem comportamentos éticos algumas organizações, em particular no setor público, decidiram a sua criação e implementação.

Existem diversos motivos que estão na origem da criação e implementação dos códigos de ética nas organizações. Por exemplo o Código de Ética da Transtejo/Soflusa (2008, p. 5), na mensagem do Presidente do Conselho de Administração refere que “os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado, baseados nos conceitos de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, apontam mesmo para a criação de um código de ética por parte das empresas do Estado, que contemple exigentes comportamentos éticos”. Os valores de natureza ética que regem a atuação do grupo e dos seus colaboradores, incluem o “respeito pelos direitos das pessoas, pelos princípios da não discriminação, da igualdade de oportunidades e do cumprimento da legislação” e a “integridade e ética na relação com clientes e fornecedores” (Código de Ética da Transtejo/Soflusa, 2008, p. 7). Em termos éticos a eficiência nos custos e investimentos também tem relevância visando reduzir/conter o esforço financeiro do Estado.

De acordo com o Código de Ética dos Profissionais do Instituto Nacional de Emergência Médica. I. P. (INEM) (2015) “a imagem de uma organização resulta cada vez mais da ética dos seus colaboradores, que devem pautar a sua atuação por valores comuns, princípios de conduta que consubstanciam um padrão de comportamento profissional”. A estabilidade laboral, necessária para um bom desempenho profissional, para além de depender da ética dos seus colaboradores, também depende da importância social da organização e da sua visibilidade.

Nos organismos públicos, nomeadamente nas autarquias, os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo (Código de Conduta Camara Municipal de Guimarães, 2010). Cada funcionário deve agir de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional. Todos os colaboradores da Câmara Municipal devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção e a melhoria

das capacidades profissionais e a prestação dos serviços (Código de Conduta Câmara Municipal de Guimarães, 2010).

3.3.1 Os Códigos de ética e de Conduta e a postura profissional dos colaboradores

A postura profissional dos colaboradores reveste-se de elevada importância no quotidiano das organizações, sobretudo para sobreviver nos cada vez mais exigentes mercados em que estas se inserem. Garantir a participação dos colaboradores nos diversos organismos da empresa, de interesse nacional e internacional de uma forma ativa, com profissionalismo, integridade e diligência é um dos princípios estratégicos e orientadores que empresa Metro do Porto pretende dos seus colaboradores no relacionamento com as partes interessadas (Código de Ética Empresarial da Metro do Porto, 2009, p. 6).

O Código de Conduta e Ética do Grupo Águas de Portugal visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os colaboradores do grupo, em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar (Código de Conduta e Ética Resinorte – Águas de Portugal, 2015). De acordo com o seu Código de Conduta e Ética o objetivo da Resinorte é ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores, tornando-se um padrão de relacionamento quer entre colaboradores, quer com os públicos externos do grupo.

Com vista ao aperfeiçoamento profissional dos seus colaboradores a ANACOM defende que estes devem pautar a sua atuação pela procura contínua de aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos profissionais (Código de Conduta do ICP – ANACOM, 2010, p.7).

O Código de Ética da Transtejo/Soflusa (2008) é considerado pela empresa um sistema de valores de conteúdo ético em que os desempenhos individuais e coletivos potenciarão a autossatisfação pessoal e profissional dos colaboradores e dará maior consistência e coesão às relações de confiança com clientes, fornecedores e outras entidades externas, públicas e privadas. Os colaboradores devem evidenciar profissionalismo, respeito, honestidade, boa fé e delicadeza no trato com os clientes, atuando de forma a proporcionar-lhes um serviço de atendimento e apoio eficiente.

A Câmara Municipal de Matosinhos considera que o contributo que os seus trabalhadores podem dar, depende de uma adequada aplicação do seu Código de Ética e de Conduta, dependendo sobretudo do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos funcionários no tocante à adesão dos princípios e critérios nele estabelecidos, assegurando o seu integral cumprimento (Código de Ética e de Conduta – Câmara Municipal de Matosinhos. 2011).

3.4 Códigos de ética no setor privado

Os campos de atuação da ética empresarial têm evoluído de década para década, como referem Fraedich, Ferrel e Ferrel (2011), de tal modo que a ética empresarial já tem um caráter mais institucionalizado, com envolvimento das partes interessadas, das empresas, dos dirigentes, dos colaboradores e dos profissionais da área da Gestão,

Segundo Rocha (2004, p. 281) “a religião, a política e a ética, têm algo em comum, cada uma a seu modo contém uma doutrina que pretende dar sentido à vida humana e servir de norma”. Nas organizações, onde se verifica uma ética pessoal presente no exercício da profissão existe grande preocupação sobre questões éticas (Melo & Sousa, 2013), sobretudo nas grandes empresas, o que tem originado a criação de códigos de ética que visam promover a realização da visão, da missão e dos valores que consideram fundamentais. De acordo com o Instituto Português de Auditoria Interna (2014) o objetivo do código de ética “é o de promover uma cultura ética na profissão”.

A razão da existência do Código de Ética é dar a conhecer as orientações a serem interiorizadas e adotadas por todos os colaboradores, sem prejudicar os direitos, as responsabilidades e as obrigações que vigoram na organização (Código de Ética - Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta, 2015).

Leite (2006, p. 48) refere que “a atuação dos profissionais tem subjacente um código de ética que os seus membros têm de observar e aplicar no desenvolvimento da atividade profissional. A ética obriga os profissionais a desempenharem as suas profissões, esquecendo os seus interesses pessoais e sem se envolverem emocionalmente com os clientes a que os serviços se destinam”.

Para o grupo Sonae o Código de Ética e de Conduta (2015) é um documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade da organização e um conjunto de regras de natureza

ética e deontológica a observar pelos respetivos membros dos órgãos sociais e por todos os colaboradores, na sua relação com clientes, fornecedores e restantes stakeholders.

Para o Novo Banco, de acordo com os Princípios de Conduta do Grupo BES⁵ (2015, p. 9), ao nível do relacionamento com os clientes, os objetivos passam por “manter elevados níveis internos de competência técnica, através da prestação de um serviço de qualidade e eficiência”.

No Grupo Portucel a “prossecação dos objetivos, o respeito pelos valores e o cumprimento das normas de conduta enunciados no Código de Ética constituem a cultura deontológica do universo empresarial do Grupo” (Grupo Portucel - Relatório e Contas 2014, p. 191). Para este grupo o Código de Ética é visto como fundamento da sua cultura e “deverá ser divulgado junto de investidores, clientes, fornecedores, autoridades reguladoras, concorrentes e representantes das comunidades com as quais o Grupo se relaciona e deve presidir à conduta profissional de todos os que trabalham nas empresas e demais organizações do Grupo”.

3.4.1 Ética versus formação no setor privado

Nos organismos privados o foco principal da sua atuação a maximização do lucro, normalmente através do desenvolvimento de uma relação de empatia e confiança com os consumidores, alicerçada na melhor proposta de valor, de forma a assegurar a sua satisfação e a satisfação dos clientes.

O grupo Sonae atribui um elevado valor ao desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores, promovendo a sua formação permanente como elemento potenciador do seu melhor desempenho e motivação. Os colaboradores da empresa assumem o compromisso de atualizar os seus conhecimentos e competências, frequentando as oportunidades de formação colocadas à sua disposição e recomendadas pela empresa (Código de Ética e de Conduta da Sonae, 2015).

⁵ O Código de Conduta do Novo Banco não me foi disponibilizado na Loja de Guimarães (informaram que naquele momento apenas tinham os Princípios de Conduta do Grupo BES). No site do banco também não está disponível o Código de Conduta, a informação disponibilizada, em 18 de maio de 2015, foi “*página em atualização*”.

O Grupo Jerónimo Martins também considera determinante a formação para o seu sucesso, tendo criado uma escola de formação para garantir uma aprendizagem contínua dos seus colaboradores, “com os objetivos de promover o seu desenvolvimento pessoal e profissional, uniformizar os programas de formação, especialmente no sector da distribuição, fomentar a partilha de experiências e consolidar uma cultura de grupo” (Código de Conduta do Grupo Jerónimo Martins, 2015).

A Galp Energia considera que os seus colaboradores devem prosseguir uma atitude de melhoria contínua e inovação, empenhando-se na evolução pessoal e tirar o melhor benefício das acções de formação promovidas pela empresa (Código de Ética Galp Energia, 2015). Esta empresa compromete-se a contribuir para a “promoção da qualidade de vida e desenvolvimento socio-económico das comunidades onde opera, bem como com a formação de capital humano e capacidades locais, realizando, ao mesmo tempo, as suas próprias actividades de acordo com as melhores práticas comerciais”.

Na empresa Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta a postura profissional dos seus colaboradores é valorizada, com a aposta na igualdade de oportunidade e a não discriminação. Com esse intuito procura promover a valorização profissional dos colaboradores ao longo da vida laboral dos mesmos no quadro de uma cultura interna de excelência, responsabilidade e rentabilidade (Código Conduta CTT e Subsidiárias, 2015, p.18). Uma vez que se trata de uma empresa de comunicações, a confidencialidade, a proteção de dados e o sigilo profissional revestem-se de elevada importância. Os seus colaboradores devem manter o sigilo profissional, quer quando decorra de uma decisão da empresa quer quando decorra do carácter imperativo baseado na legislação em vigor. Com o objetivo de valorizar o desempenho dos colaboradores, de acordo com o seu Código Conduta CTT e Subsidiárias (2015) a Empresa procura promover a motivação, o envolvimento, a participação e a responsabilização dos colaboradores, designadamente por via de processos de formação, qualificação, desenvolvimento pessoal e socioprofissional e de sistemas de incentivo, reconhecimento e compensação. No âmbito da prevenção de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo a empresa procura garantir o respeito das normas legais, regulamentares e internas aplicáveis à prevenção de fraudes e branqueamento de captais e do financiamento do terrorismo. Para tal fornece formação adequada aos seus colaboradores, para efeitos de deteção de operações que possam estar relacionadas com tais fraudes, branqueamentos e financiamentos. A empresa valoriza a formação profissional e a responsabilidade (Código Conduta

CTT e Subsidiárias, 2015, p. 25). Para tal procura o aperfeiçoamento e a atualização dos seus colaboradores, ao nível dos seus conhecimentos, das suas capacidades pessoais e técnicas e do desempenho profissional. O cumprimento dos normativos legais e das regras internas e a prestação do melhor serviço ao cliente, a competência e a diligência também são fatores impulsionadores da formação.

3.5 A evolução do Código de Ética para Código de Conduta

No setor privado, em que o principal objetivo é o lucro, muitas vezes sustentado no crescimento com a criação de riqueza, para possibilitar mais investimento para poder atingir mais clientes. Para o grupo Sonae o Código de Ética e de Conduta (2015) centra-se no comportamento dos seus colaboradores e traduz a soma das ações de cada um como contribuição para alcançar os objetivos organizacionais. A conduta dos colaboradores do grupo Sonae focaliza-se sobretudo na criação de valor. De acordo com as normas de conduta consignadas no seu código, a criação de valor assume particular importância na medida em que “a Sonae conduz os seus negócios com uma visão de criação de valor de longo prazo, respeitando os princípios de sustentabilidade e de responsabilidade social corporativa e ambiental”.

Nos Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta, o Código de Ética em 2015 passou a designar-se Código de Conduta dando a conhecer aos seus colaboradores as normas éticas a observar, na prossecução de atividades reguladas, pelos Colaboradores dos CTT e de cada uma das suas Subsidiárias, clarificando os padrões de referência a usar pelo Grupo CTT na apreciação do grau de cumprimento pelos Colaboradores das suas obrigações nessas atividades (Código Conduta CTT e Subsidiárias, 2015). Assim, a empresa clarifica junto dos seus colaboradores as regras de conduta a observar de forma contínua e escrupulosa nas suas relações recíprocas e nas que, em nome dos CTT e Subsidiárias, estabelecem com acionistas, clientes, fornecedores, outras empresas e organizações sociais, entidades reguladoras e público em geral. A criação do Código de Conduta tem como principal objetivo consolidar os padrões de referência aplicáveis às várias áreas de negócio em que o universo CTT atua, através dos CTT e de qualquer das suas subsidiárias, para que a empresa se posicione estrategicamente para o futuro. Os valores éticos, o compromisso mútuo com os mais altos padrões de honestidade, transparência e integridade são essenciais para o sucesso do

universo CTT. A ética é também um fator de criação de valor, bem como uma das bases da sustentabilidade nos seus eixos económico e social.

Esta revisão dos códigos de ética em diferentes empresas permite-nos compreender a utilização que é feita dos referidos documentos. Por exemplo a evolução verificada nos Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta em que o Código de Ética passou a designar-se Código de Conduta pode ser considerada um retrocesso na relação laboral com os colaboradores, atendendo a que se pode considerar que configura um regulamento interno e por ser perceptível pelo seu conteúdo que trata de matérias relativas à organização e disciplina no trabalho.

Capítulo 4 – Metodologia de Investigação

Neste capítulo são apresentadas as opções metodológicas e as devidas justificações. Para a realização deste estudo optou-se pelo paradigma positivista, uma vez que se pretende fazer uma análise o mais objetiva possível dos resultados que se pretendem obter. Pretende-se uma amostra de grande dimensão, para poder maximizar a confiança a fim de poder também generalizar a partir de exemplos da população. Opta-se, portanto neste estudo, por seguir uma abordagem quantitativa, centrada num paradigma de investigação mais objetivo, experimentalista, tradicionalista, ao contrário do paradigma fenomenológico, mais subjetivo, humanista, interpretativista e qualitativo. Assim o propósito deste estudo é de natureza exploratória aliado a um processo de pesquisa quantitativo.

Relativamente ao propósito da pesquisa esta pode ser exploratória, descritiva, analítica ou preditiva. As abordagens de natureza descritiva estão particularmente indicadas para a obtenção de informações sobre as características de um problema. O trabalho do investigador baseia-se em dados, geralmente, quantitativos e sujeitos a uma sistematização e tratamento estatístico, numa tentativa de descrever o caso tal como ele existe. Na pesquisa analítica, o investigador avança mais do que a descrição das características. Passa a analisar e explicar como os fenómenos acontecem, medindo a relação causal entre eles, através do controlo das variáveis. Com a pesquisa preditiva pretende-se generalizar a partir da análise, prevendo alguns fenómenos com base em relações hipotéticas e gerais. Neste trabalho recorre-se numa fase inicial a uma pesquisa exploratória, em que as técnicas de recolha de dados utilizadas se traduzem na análise de documentação.

4.1 Etapa 1 – Pesquisa exploratória - Análise documental

Ao optar pela pesquisa exploratória, com a análise documental, procura-se aferir que dimensões o conteúdo dos Códigos de ética mais valorizam, nomeadamente para perceber se a motivação dos valores é meramente pedagógica, económica, social, ou se por exemplo estabelece sanções ou penalizações às transgressões. Com a análise documental também pretendo obter informações para me orientar, na etapa seguinte, aquando da elaboração do inquérito, na análise quantitativa. Por muito aprofundada que seja esta técnica dificilmente proporciona respostas

conclusivas aos problemas ou questões colocadas, no entanto pode dar um contributo importante neste estudo.

Ao analisar os Códigos de ética do Grupo Jerónimo Martins, da Câmara Municipal de Guimarães e da Câmara Municipal de Braga, uma vez que apenas referem orientações a observar, fui percebendo, tal como no estudo de Basran (2012), conforme descrito no ponto seguinte, que para compreender melhor a importância dos referidos códigos era necessário conhecer a opinião e os comportamentos de quem labora nas organizações. Assim, considerei necessário inquirir os funcionários de organizações públicas e privadas.

4.2 Etapa 2 – Pesquisa quantitativa

Relativamente ao processo de pesquisa, dado que neste trabalho pretendo realizar uma pesquisa quantitativa, visando obter dados comparáveis e generalizáveis, capazes de se sujeitarem à realização de análises quantitativas, pretendo adotar uma técnica de recolha de dados orientada para estudos de maior dimensão, que será conseguida com questionários. Técnica de recolha de dados que consiste numa interrogação sistemática de um amplo conjunto de pessoas, por regra representativos de uma dada população, com o intuito de proceder a inferências e generalizações.

Existem vários estudos sobre os valores éticos e sobre os comportamentos éticos no contexto organizacional. Segundo Kolb, Osland & Rubin (1995) os valores de indivíduos e organizações derivam dos seus Códigos de ética, daí a necessidade de identificar os valores éticos. Tentando aprofundar o conhecimento sobre a ética, outros investigadores têm procurado desenvolver formas de identificar e mensurar o grau de comportamento ético. Um dos instrumentos que têm sido utilizados é a Escala Ética Multidimensional (MES) de Reidenbach & Robin (1988, 1990). As primeiras análises sobre o comportamento ético foram feitas por Reidenbach & Robin sendo conhecidas em 1988, quando foram apresentadas algumas alterações na tentativa de melhorar a análise e as avaliações de comportamento ou atitudes éticas. Para além da técnica de cenários, também foram apresentados os processos utilizados para a verificação da confiabilidade e da validade da escala que criaram. Posteriormente, com o objetivo de a melhorar, a escala sofreu uma redução, passando dos trinta e três itens originais para apenas oito (Reidenbach & Robin, 1990). Dessas alterações resultaram três construtos ou dimensões: equidade moral, relativismo e

contratualismo. Esses melhoramentos e sua validação geraram a Escala Ética Multidimensional. Apesar das críticas que têm sido feitas à validade da Escala Ética Multidimensional, nomeadamente por Skipper & Hyman (1993), os argumentos de Reidenbach & Robin (1995) continuam a ser considerados bastante credíveis, sobretudo por investigadores que pesquisam sobre a ética nos negócios, continuando a sua escala a ser utilizada. Por exemplo Branko, Glas & Hisrich (2003) e Loo (2004), utilizaram a Escala Ética Multidimensional de Reidenbach & Robin (1990). Outro exemplo de um estudo que utilizou a mesma escala foi encetado por Hudson e Miller (2005) envolvendo a perspectiva ética da atividade turística, em que foram investigados dilemas dos futuros gestores de turismo a partir da hipótese de que a tomada da decisão ética seria influenciada pela nacionalidade, pelo tipo do dilema ético, pela educação ética e pelo género.

Basran (2012), investigadora com vários estudos realizados sobre as melhores práticas relacionadas com a ética nos negócios, trabalhou no Institute of Business Ethics, é autora de uma série de relatórios de pesquisa sobre temas de ética nos negócios incluindo um relatório sobre a Ética Empresarial na Europa. Em 2012, como investigadora do Institute of Business Ethics estendeu a sua pesquisa a quatro países da Europa, abrangendo 3001 empregados de França, Alemanha, Itália e Espanha. Para essa pesquisa foi elaborado um inquérito a partir do qual foram obtidas respostas online de amostras a trabalhadores do setor público e do setor privado. O inquérito procurava respostas ao nível de três dimensões. A primeira relacionada com as perceções de comportamento ético nas organizações em que os trabalhadores laboravam, a segunda relacionada com a perceção que os empregados tinham da cultura que as organizações europeias adotam e a terceira relacionada com a assistência que as organizações davam aos trabalhadores sobre questões éticas, através de um programa de ética.

4.2.1 Questionário

Tendo por base a problemática do estudo de Basran (2012), dado tratar-se de questões relacionadas com a ética em que também foram efetuadas pesquisas no setor público e no setor privado, e como o meu estudo é relacionado com a importância dos Códigos de ética nas organizações públicas versus privadas, inspirei-me no “Continental Europe Ethics at Work Questionnaire” criado por esta investigadora. Com o seu estudo Basran (2012) pretendia atingir os seguintes objetivos: desenvolver uma compreensão das perceções éticas dos trabalhadores; saber

se e como os funcionários se sentiam apoiados para manter padrões éticos no trabalho; explorar as diferenças entre as percepções dos trabalhadores em tempo parcial e integral, nos sectores público e privado; explorar se e como uma cultura ética influencia padrões de comportamento ético nos locais de trabalho; estabelecer comparações entre as experiências de práticas éticas dos empregados a trabalhar em França, Alemanha, Itália e Espanha.

No “Continental Europe Ethics at Work Questionnaire”, Basran (2012) colocou questões relacionadas com o comportamento ético nas organizações, relacionadas com a percepção que os empregados tinham da cultura que as organizações europeias adotam e relacionadas com a assistência que as organizações davam aos trabalhadores sobre questões éticas. Questões que considero pertinentes e com aplicabilidade de algumas no estudo que estou a realizar. Nesse questionário foi inquirida: a frequência da honestidade nas operações diárias; a existência de conduta que violasse a lei ou os padrões éticos da organização; a possibilidade e existência de mecanismos ou departamentos para reportar preocupações; a informação e assistência que o empregador fornece para apoiar a prática ética nos negócios (por exemplo se a organização tem um Código de Ética, se estabelece linhas de orientação sobre comportamento profissional adequado, ou se a organização incentiva práticas adequadas aos padrões de conduta ética); a atuação da hierarquia referente ao seu comportamento ético e à sua relação com os subordinados; a discussão de questões éticas nas reuniões de equipa; a possibilidade dos funcionários se sentirem pressionados a comprometer os padrões da organização, nomeadamente consignados no Código de Ética.

No meu estudo com a elaboração do questionário pretendo obter respostas a questões relacionadas com três dimensões distintas do comportamento ético dos colaboradores, tendo por base os Códigos de ética das organizações onde trabalham. A primeira dimensão está relacionada com a percepção do comportamento ético no relacionamento entre os colaboradores da organização, a segunda está relacionada com a percepção do comportamento ético no relacionamento com os clientes e a terceira está relacionada com a percepção do comportamento ético na relação empregador-colaborador.

O questionário é composto por vinte e duas questões, as primeiras seis visam a recolha dos dados de classificação dos funcionários e da sétima à décima segunda pretende-se aferir a importância dos Códigos de ética para os funcionários ao nível das três dimensões do comportamento ético. Foi utilizada uma escala de likert de 5 pontos, sendo que 1 indica em total

discordância, 2 em discordância, 3 nem discordância nem concordância, 4 em concordância e 5 totalmente de acordo.

Para compreender a percepção do comportamento ético entre os colaboradores da organização foram formuladas seis questões que seguidamente se descrevem na Tabela 1.

Tabela 1 – Relacionamento entre colaboradores vs questões

Dimensão	Itens Considerados/Questões
Percepção do comportamento ético no relacionamento entre os colaboradores da organização	A hierarquia direta sempre transmitiu à equipa a importância da ética para o trabalho que realizam.
	Questões éticas são debatidas em reuniões de trabalho.
	Já se sentiu pressionado/a para comprometer princípios, normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.
	No último ano observei de alguma forma conduta entre colaboradores da organização que penso ter violado normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.
	Pelo menos uma vez um colega de equipa me alertou para o cumprimento do Código de Ética/Conduta.
	Atribuo elevada importância ao Código de Ética para desenvolvimento da sua profissão.

Para compreender a percepção do comportamento ético no relacionamento com os clientes foram formuladas cinco questões descritas na Tabela 2.

Tabela 2 – Relacionamento com os clientes vs questões

Dimensão	Itens Considerados/Questões
Percepção do comportamento ético no relacionamento com os clientes	Por norma os colaboradores tratam os clientes com profissionalismo, competência, respeito, honestidade, boa fé e delicadeza.
	Agir com ética é muito importante para o sucesso no relacionamento com os clientes e fundamental para sustentabilidade económica.
	Pelo menos uma vez observei alguma conduta de funcionário/s no relacionamento com os clientes que penso ter violado normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.
	Já constatei pelo menos uma situação de fraude na venda de um produto ou na prestação de serviço.
	Atribuo elevada importância à existência do Código de Ética/Conduta quer para os stakeholders quer para a sustentabilidade da organização.

Para compreender a percepção do comportamento ético no relacionamento entre colaboradores e empregador foram formuladas cinco questões que seguidamente se descrevem na Tabela 3.

Tabela 3 – Relacionamento colaborador-empregador vs questões

Dimensão	Itens Considerados/Questões
Percepção do comportamento ético no relacionamento na relação colaborador-organização	A organização onde trabalha tem implementado um Código de Ética/Conduta, sendo considerada um bom exemplo, em termos éticos.
	Em termos éticos considero que a organização onde labora atua de forma eficaz no cumprimento de todos os seus compromissos.
	A organização recompensa as pessoas que obtêm bons resultados, mesmo que elas usem práticas que sejam questionáveis eticamente.
	A organização disponibiliza alguma secção ou departamento para receber eventuais denúncias de incumprimentos do Código de Ética/Conduta.
	A organização pune os colaboradores que violem os princípios ou normas de atuação ética consignados no Código de Ética/Conduta.

Antes da aplicação dos questionários aos funcionários fiz um pré-teste, através da sua validação com três funcionários públicos para que estes expusessem as suas dúvidas ou dificuldades no preenchimento do questionário. Uma vez que para a realização dos inquéritos foi utilizado o site <http://www.surveio.com/pt/>, que possibilita a recolha de dados através de inquéritos online, os funcionários apenas tiveram que aceder ao questionário através do link⁶ previamente disponibilizado. Dado que os funcionários que realizaram o pré-teste não demonstraram qualquer dificuldade, optei por adotar o questionário sem efetuar alterações.

Assim, para aferir a perceção que os colaboradores têm sobre a ética e em particular sobre os Códigos de ética /Conduta das organizações onde laboram solicitei autorização às organizações identificadas na pesquisa exploratória. Para obter a autorização das organizações contactei várias organizações públicas e várias organizações privadas. Em todos as situações inicialmente contactei telefonicamente as organizações e depois formalizei o pedido por e-mail. O Grupo Jerónimo Martins, e as Câmaras Municipais de Guimarães e de Braga autorizaram a participação dos seus colaboradores no estudo, conforme se descreve no capítulo seguinte. Obtidas as respetivas autorizações procedi à iniciação do trabalho em termos práticos.

Em todo o processo de recolha de dados procurei que fossem consagrados os requisitos éticos e legais necessários num projeto de investigação. A participação no estudo foi voluntária, sendo dada a informação sobre o propósito da pesquisa como tendo objetivos meramente académicos. Foram dadas garantias de anonimato dos participantes e das organizações e confidencialidade no tratamento dos dados obtidos.

Os dados foram coligidos numa base de dados com recurso ao programa SPSS e serão analisados e apresentados no capítulo seguinte.

⁶ <https://www.surveio.com/survey/d/D6B3L5V1X3D0K8B2F>

Capítulo 5 – População alvo do estudo empírico

Neste capítulo é efetuada uma análise aos Códigos de ética do Grupo Jerónimo Martins, da Câmara Municipal de Guimarães e da Câmara Municipal de Braga. Pretende-se aferir o tipo de preocupações que predominam nestas organizações, nomeadamente económicas ou sociais. Também se pretende conhecer a postura destas organizações, quando confrontadas com o incumprimento do seu Código de Ética, procurando perceber se determinam orientações para as situações relacionadas com comportamentos antiéticos.

Na análise efetuada ao conteúdo dos Códigos de ética das organizações onde se pretende aplicar o questionário, verificaram-se preocupações éticas em simultâneo com preocupações económicas, evidenciadas em particular nas organizações privadas, e preocupações éticas interligadas com preocupações sociais, em particular nas organizações públicas.

5.1. Organização privada

No setor privado o Grupo Jerónimo Martins tem evidenciado, desde a sua fundação, em 1792, os seus princípios e valores, nunca deixando de se focar nos seus negócios, valorizando sobretudo a dimensão económica, fundamental para o seu futuro e para a sua sustentabilidade. Trata-se de uma organização privada e que apesar desta sua profunda e primazia preocupação por questões económicas também foi valorizando ao longo dos tempos as questões éticas e sociais. Foi neste grupo que, em 1930, valorizando a responsabilidade social passaram a atribuir o subsídio de Natal aos seus colaboradores (Código de Conduta do Grupo Jerónimo Martins, 2015). Este grupo atribui uma elevada importância à geração de valor, à sustentabilidade e à prosperidade económica, considerando que:

“A adoção por todos nós dos princípios e valores que orientam o Grupo Jerónimo Martins fortalecerá a nossa dimensão ética e posicionamento enquanto entidade socialmente responsável e empenhada em ser e integrar um conjunto de empresas que, para além de oferecer prosperidade económica, gera valor para o consumidor e para o acionista, assumindo também a sustentabilidade na gestão da sua atividade, afirmando-se com uma postura ética, social e ambiental transparente nas comunidades em que se insere” (Código de Conduta do Grupo Jerónimo Martins, 2015).

Nesta organização foi criado um Código de Conduta, que também determina procedimentos para quem tiver dúvidas relativamente a alguma norma de conduta ou na eventualidade de ter conhecimento da violação das mesmas. Para tal criou o Serviço de Atendimento ao Colaborador, para as áreas de distribuição e dos serviços em Portugal, e a Comissão de Ética, que acompanha a divulgação e o cumprimento do código, em todo o grupo. Com competências e funcionamento autónomos em relação aos serviços de atendimento ao cliente também criou o Provedor do Cliente para preservar a confiança e satisfação dos clientes, sendo independente no exercício das suas funções, sendo auxiliado por uma equipa própria. O seu Código de Conduta não determina sanções ou penalizações às transgressões, no entanto dada a fluidez da informação que se pretende com a criação do “Serviço de Atendimento ao Colaborador”, da Comissão de Ética e do Provedor do Cliente, qualquer violação conhecida de normas de conduta pode desencadear um processo que pode ser concluído com sanções ou penalizações para o prevaricador.

5.2 Organizações públicas

O Código de Conduta da Câmara Municipal de Guimarães (2010) estabelece um conjunto de princípios e de valores, em matéria de ética, que deve ser reconhecido e adotado por todos os colaboradores do município, constituindo uma referência para o público no que concerne aos padrões adotados pelo município no seu relacionamento com terceiros. Princípios como serviço público, lealdade, justiça e imparcialidade, igualdade, proporcionalidade, colaboração e boa-fé, informação e qualidade, integridade, competência e responsabilidade são considerados princípios orientadores do seu Código de Conduta.

Na análise documental efetuada, do ponto de vista do seu conteúdo, o Código de Conduta da Câmara Municipal de Guimarães (2010), valoriza sobretudo as questões políticas e sociais, na medida em que considera que os funcionários se encontram ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos. Assim, podemos afirmar que nesta organização pública se valoriza bastante a dimensão social, pois procuram o bem estar dos cidadãos em geral, mesmo aqueles que não pertencem ao município. A cortesia, por exemplo, também assume particular relevância, devendo os

colaboradores da Câmara ser corretos e conscienciosos, corteses e acessíveis nas suas relações com os cidadãos.

Nesta organização pública o seu Código de Conduta assume um papel sobretudo pedagógico em que a administração do município ao promover a adequada divulgação do mesmo pretende consolidar a aplicação dos seus princípios e a adoção dos comportamentos nele estabelecidos, procurando servir os valores e os princípios da sua organização. Apesar de no Código de Conduta constar que anualmente, ou com outra periodicidade considerada necessária, pode ser avaliada a necessidade de revisão e de aperfeiçoamento do referido código o mesmo não estabelece, nem especifica orientações relacionadas com os procedimentos a ter em conta no caso de incumprimento, nem estabelece sanções ou penalizações às transgressões que possam ocorrer. Apenas refere que a violação do seu código poderá originar uma ação disciplinar e que se os colaboradores tiverem alguma dúvida sobre o código devem consultar a hierarquia.

Na Câmara Municipal de Braga, conforme o seu Código de Ética, a situação é diferente, uma vez que estabelece que a violação das normas previstas no seu código é suscetível de infração disciplinar, nos termos do estatuto disciplinar dos funcionários e agentes da administração central, regional e local. Determinando que se os colaboradores no decurso da sua atividade tiverem conhecimento de alguma infração ao seu código, são “obrigados a comunicar a situação ao seu superior hierárquico ou às instâncias formais de controlo com competências na área” (Código de Ética da Câmara Municipal de Braga, 2010).

A Câmara Municipal de Braga, com o seu Código de Ética pretende a promoção de práticas quotidianas que sejam “consentâneas com a cultura organizacional que se procura ter na Administração Pública”. Para o efeito estabelece a obrigatoriedade que todos os seus colaboradores têm de observar e cumprir os princípios da Carta Ética da Administração Pública Portuguesa, nomeadamente os princípios do serviço público, da legalidade, da justiça e da imparcialidade, da igualdade, da colaboração e da boa fé, da imagem e da responsabilidade. Conforme determina o seu Código de Ética a Câmara Municipal de Braga valoriza sobretudo as questões políticas e sociais, na medida em que os seus “colaboradores no relacionamento com os cidadãos e empresas, devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, assegurando que é prestada a informação, o acompanhamento devido dos assuntos e os esclarecimentos adequados.” Apesar de considerar

que o seu Código de Ética deve ser um meio para combater o desperdício público a dimensão económica não é tão valorizada como acontece com as questões políticas e sociais.

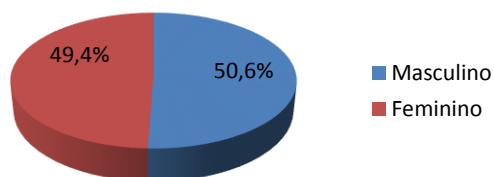
Capítulo 6 – Apresentação e Discussão de Resultados

Neste capítulo é apresentado o tratamento estatístico dos dados obtidos através dos questionários respondidos por funcionários de organizações públicas e privadas. A análise estatística foi efetuada com recurso ao programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 22.0 para Windows. A análise envolveu medidas de estatística descritiva (frequências absolutas e relativas, médias e desvios padrão) e estatística inferencial. O nível de significância para rejeitar a hipótese nula foi fixado em 0,05. Utilizou-se o coeficiente de consistência Alfa de Cronbach, o coeficiente de correlação de Pearson (quando se correlacionaram variáveis de tipo quantitativo), o teste t de Student para amostras independentes (quando se comparou dois grupos em variáveis dependentes de tipo quantitativo) e o teste Anova One-Way (quando se comparou mais de dois grupos em variáveis dependentes de tipo quantitativo). Os pressupostos destes testes, nomeadamente o pressuposto de normalidade de distribuição e o pressuposto de homogeneidade de variâncias foram analisados com os testes de Kolmogorov-Smirnov e teste de Levene. Aceitou-se a normalidade de distribuição para as amostras com dimensão superior a 30, de acordo com o teorema do limite central. Quando os pressupostos não se encontravam satisfeitos usou-se o teste de Mann-Whitney como alternativa ao teste t de Student ou o teste de Kruskal-Wallis como alternativa ao teste Anova One-Way.

6.1 Caracterização da amostra

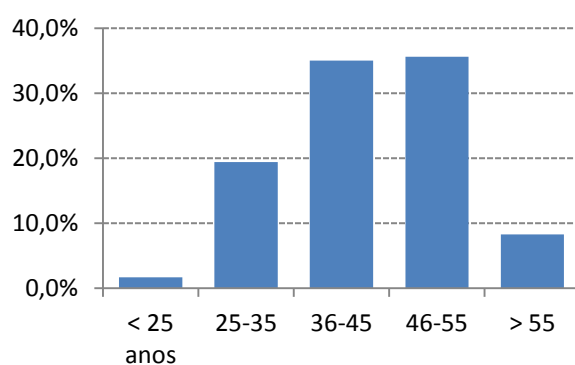
Colaboraram na investigação através da resposta ao questionário 180 profissionais, dos quais 119 (66,1%) trabalhavam em organizações públicas e 61 (33,9%) numa organização privada. A maioria era do sexo masculino (50,6%) e 49,4% do sexo feminino, conforme se pode comprovar pela observação do gráfico número 1.

Gráfico 1 – Distribuição da amostra por sexo



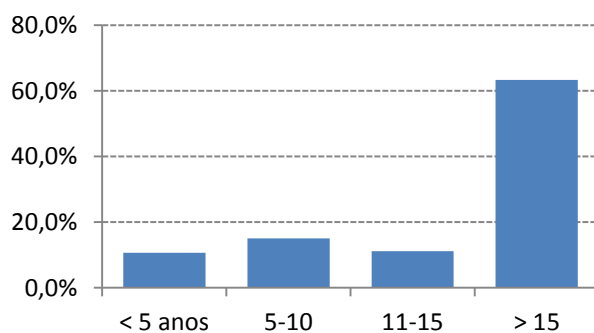
Em termos de idade, a maioria dos inquiridos situava-se nos escalões etários 36-45 e 46-55 anos (totalizando cerca de 70%). Os mais novos representavam apenas 1,7% e os mais velhos 8,3% do total dos inquiridos

Gráfico 2 – Distribuição da amostra por escalões etários



No que se refere à antiguidade na organização, uma percentagem bastante elevada (63,3%) tinha mais de 15 anos de serviço na atual entidade.

Gráfico 3 – Distribuição da amostra por antiguidade



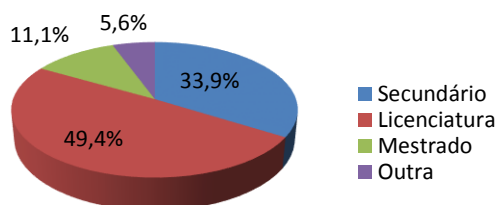
A distribuição dos inquiridos pelas categorias profissionais pode ser conferida na tabela abaixo, ou seja, cerca de 38% exerciam funções indiferenciadas, enquanto 23,9% desempenhavam cargos operacionais e, 21,1% eram administrativos e 16,1% exerciam cargos de gestão.

Tabela 4 – Distribuição da amostra por categoria profissional

	Frequência	Percentagem
Administrativo	38	21,1
Operacional	43	23,9
Gestão	29	16,1
Comercial	2	1,1
Outro	68	37,8
Total	180	100,0

Trata-se de uma amostra com elevados níveis de qualificação académica já que 49,4% dos inquiridos possuem habilitações literárias ao nível da licenciatura e 11,1% ao nível do mestrado tal como se pode comprovar no gráfico nº 4.

Gráfico 4 – Distribuição da amostra por habilitações académicas



6.2 Resultados

Nas tabelas número 5, 6 e 7 podemos observar as respostas dos inquiridos nas dimensões relacionadas com a perceção do comportamento ético no relacionamento entre os colaboradores da organização, com os clientes e entre os colaboradores e o empregador. A cinza claro realça as respostas que obtiveram maior percentagem de resposta.

6.2.1 Dimensões versus Respostas

Na dimensão relacionamento entre os colaboradores as questões com que os sujeitos mais discordaram foram “Pelo menos uma vez um colega de equipa me alertou para o cumprimento do Código de Ética/Conduta” (63,9%) e “Já se sentiu pressionado/a para comprometer princípios, normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta” (52,8%).

Tabela 5 - Relacionamento entre os colaboradores da organização

		1	2	3	4	5
A hierarquia direta sempre transmitiu à equipa a importância da ética para o trabalho que realizam.	Freq.	16	0	28	89	47
	%	8,9%	0,0%	15,6%	49,4%	26,1%
Questões éticas são debatidas em reuniões de trabalho.	Freq.	28	0	56	75	21
	%	15,6%	0,0%	31,1%	41,7%	11,7%
Já se sentiu pressionado/a para comprometer princípios, normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.	Freq.	95	0	44	37	4
	%	52,8%	0,0%	24,4%	20,6%	2,2%
No último ano observei de alguma forma conduta entre colaboradores da organização que penso ter violado normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.	Freq.	71	0	39	53	17
	%	39,4%	0,0%	21,7%	29,4%	9,4%

		1	2	3	4	5
Pelo menos uma vez um colega de equipa me alertou para o cumprimento do Código de Ética/Conduta.	Freq.	115	0	31	29	5
	%	63,9%	0,0%	17,2%	16,1%	2,8%
Atribuo elevada importância ao Código de Ética para desenvolvimento da sua profissão.	Freq.	2	0	8	69	101
	%	1,1%	0,0%	4,4%	38,3%	56,1%

Legenda: 1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - ND / NC - 4 Concordo 5 - Concordo totalmente

Na dimensão relacionamento com os clientes as questões com que os sujeitos mais concordaram foram “Agir com ética é muito importante para o sucesso no relacionamento com os clientes e fundamental para sustentabilidade económica” (71,7%) e “Por norma os colaboradores tratam os clientes com profissionalismo, competência, respeito, honestidade, boa-fé e delicadeza” (60,0%).

Tabela 6 - Relacionamento com os clientes

		1	2	3	4	5
Por norma os colaboradores tratam os clientes com profissionalismo, competência, respeito, honestidade, boa-fé e delicadeza.	Freq.	4	4	23	108	41
	%	2,2%	2,2%	12,8%	60,0%	22,8%
Agir com ética é muito importante para o sucesso no relacionamento com os clientes e fundamental para sustentabilidade económica.	Freq.	1	0	1	49	129
	%	0,6%	0,0%	0,6%	27,2%	71,7%
Pelo menos uma vez observei alguma conduta de funcionário/s no relacionamento com os clientes que penso ter violado normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.	Freq.	55	0	39	68	18
	%	30,6%	0,0%	21,7%	37,8%	10,0%
Já constatei pelo menos uma situação de fraude na venda de um produto ou na prestação de serviço.	Freq.	93	0	47	26	14
	%	51,7%	0,0%	26,1%	14,4%	7,8%

	1	2	3	4	5
Atribuo elevada importância à existência do Código de Ética/Conduta quer para a relação com os stakeholders quer para a sustentabilidade da organização.	0	0	15	77	88
%	0,0%	0,0%	8,3%	42,8%	48,9%

Legenda: 1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - ND / NC - 4 Concordo 5 - Concordo totalmente

Na dimensão relacionamento entre colaborador/organização as questões com que os sujeitos mais concordaram foram “Em termos éticos considero que a organização onde labora atua de forma eficaz no cumprimento de todos os seus compromissos” (54,4%) e “A organização onde trabalha tem implementado um Código de Ética/Conduta, sendo considerada um bom exemplo, em termos éticos” (43,9%).

Tabela 7 - Relacionamento entre colaborador/organização

	1	2	3	4	5
A organização onde trabalha tem implementado um Código de Ética/Conduta, sendo considerada um bom exemplo, em termos éticos.	9	0	36	79	56
%	5,0%	0,0%	20,0%	43,9%	31,1%
Em termos éticos considero que a organização onde labora atua de forma eficaz no cumprimento de todos os seus compromissos.	8	0	33	98	41
%	4,4%	0,0%	18,3%	54,4%	22,8%
A organização recompensa as pessoas que obtêm bons resultados, mesmo que elas usem práticas que sejam questionáveis eticamente.	73	0	69	30	8
%	40,6%	0,0%	38,3%	16,7%	4,4%
A organização disponibiliza alguma secção ou departamento para receber eventuais denúncias de incumprimentos do Código de Ética/Conduta.	23	0	52	63	42
%	12,8%	0,0%	28,9%	35,0%	23,3%
Freq.	21	0	59	71	29

	1	2	3	4	5
A organização pune os colaboradores que violam os princípios ou normas de atuação ética consignados no Código de Ética/Conduta.	11,7%	0,0%	32,8%	39,4%	16,1%

Legenda: 1 - Discordo totalmente 2 - Discordo 3 - ND / NC - 4 Concordo 5 - Concordo totalmente

6.2.2 Estatísticas Descritivas, Correlações e Consistência Interna

Na tabela nº 8 são apresentadas as estatísticas descritivas dos valores obtidos pelos sujeitos nas escalas de relação com os colaboradores, clientes e colaboradores/organização. Nela indicamos os valores mínimos e máximos, médias e respectivos desvios padrão. Os sujeitos obtiveram valores mais elevados na dimensão relação com os clientes ($M = 3,97$, $sd=0,60$) e mais baixos na dimensão relação colaboradores/organização ($M = 3,69$; $sd= 0,71$).

Tabela 8 – Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Colaboradores	180	2,17	5,00	3,80	,63
Clientes	180	1,60	5,00	3,97	,60
Colaboradores/organização	180	1,00	5,00	3,69	,71

Os coeficientes de correlação entre as dimensões do comportamento ético são todas significativas, positivas e moderadas. A correlação mais elevada registou-se entre as dimensões relação com os clientes e relação entre os colaboradores ($r = ,611$; $p < 0,01$).

Tabela 9 – Correlações

	Colaboradores	Clientes
Cientes	,611**	
Colaboradores/organização	,468**	,423**

* $p \leq 0,05$

A consistência interna das escalas usadas foi avaliada com recurso ao coeficiente de consistência interna Alfa de Cronbach. Os valores variaram entre um mínimo de 0,649 (fraco mas aceitável) na dimensão *relação colaboradores/organização* a um máximo de 0,719 (razoável) na dimensão relação com os *Cientes*. A categorização dos valores de Alfa segue o publicado em Hill (2005).

Tabela 10 – Nível de consistência interna (Alpha de Cronbach)

	Alfa de Cronbach	Nº de itens
Colaboradores	,689	6
Cientes	,719	5
Colaboradores/organização	,649	5

6.3 Resultados em função das hipóteses

6.3.1 Hipótese 1

Hipótese 1 - A percepção do comportamento ético nas organizações é diferente em organizações públicas e organizações privadas.

Para comparar esta hipótese utilizou-se o teste t de Student para amostras independentes pois estamos a comparar dois grupos e as variáveis dependentes são de tipo quantitativo. Relativamente a esta hipótese considera-se que se confirma parcialmente, pois encontramos

diferenças estatisticamente significativas na relação colaboradores/organização conforme se demonstra na Tabela 11.

Tabela 11 – Significância das diferenças: tipo de organização

	Pública		Privada		t
	M	Dp	M	DP	
Colaboradores	3,75	,62	3,91	,64	-1,596
Clientes	3,93	,62	4,06	,58	-1,398
Colaboradores/organização	3,47	,69	4,13	,56	-6,530***

*** $p \leq 0,001$

Colaboradores/organização, $t(178) = -6,530$, $p = ,001$, a percepção do comportamento ético nas organizações relativamente à dimensão relação colaboradores/organização é significativamente mais elevada nas organizações privadas (4,13 vs 3,47) do que nas organizações públicas. Assim, verifica-se a confirmação parcial desta hipótese. Esta situação poderá explicar-se pelo facto de considerarem menor a segurança no emprego nas organizações privadas e maior valorização do comportamento ético.

6.3.2 Hipótese 2

Hipótese 2 - A percepção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função do género do colaborador.

Para comparar esta hipótese utilizou-se o teste t de Student para amostras independentes, pois estamos a comparar dois grupos e as variáveis dependentes são de tipo quantitativo.

Esta hipótese não se confirma porque as diferenças não são significativas ($p > ,05$), embora as mulheres percecionam índices mais elevados de comportamento ético nas dimensões relação

com os colaboradores e relação com os clientes enquanto os homens percecionam índices mais elevados de comportamento ético na dimensão relação colaboradores/organização.

Tabela 12 – Nível de significância das diferenças: género

	Feminino		Masculino		t
	M	Dp	M	DP	
Colaboradores	3,85	,60	3,76	,66	,899
Clientes	4,03	,54	3,91	,66	1,375
Colaboradores/organização	3,62	,70	3,76	,73	-1,332

6.3.3 Hipótese 3

Hipótese 3 - A perceção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função da antiguidade do colaborador.

Para comparar esta hipótese utilizou-se o teste Anova One-Way pois estamos a comparar quatro grupos e as variáveis dependentes são de tipo quantitativo.

Esta hipótese não se confirma porque, com base nos valores médios podemos concluir dos dados que os colaboradores com menos tempo de serviço tendem a percecionam índices mais elevados de comportamento ético enquanto os colaboradores com mais antiguidade percecionam índices mais baixos de comportamento ético, mas as diferenças não são estatisticamente significativas ($p > 0,05$).

Tabela 13 – Significância das diferenças: antiguidade

	< 5 anos		5-10		11-15		> 15 anos		F	SIG.
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
Colaboradores	4,04	,53	3,91	,62	3,77	,66	3,75	,64	4,444	,217
Clientes	4,14	,59	4,06	,50	3,95	,55	3,93	,64	0,880	,453
Colaboradores/organização	3,69	,36	3,55	,59	3,48	,76	3,77	,78	1,359	,257

6.3.4 Hipótese 4

Hipótese 4 - A percepção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função do cargo desempenhado pelo colaborador.

Para comparar esta hipótese utilizou-se o teste Anova One-Way pois estamos a comparar quatro grupos e as variáveis dependentes são de tipo quantitativo.

Relativamente a esta hipótese considera-se que se confirma parcialmente, uma vez que encontramos diferenças estatisticamente significativas conforme se demonstra na Tabela 14.

Tabela 14 – Nível de significância das diferenças: Cargo

	Administrativo		Operacional		Gestão		Outro		F	SIG.
	M	Dp	M	DP	M	DP	M	DP		
Colaboradores	3,68	,64	3,85	,67	3,76	,61	3,85	,61	,662	,577
Clientes	3,88	,65	4,04	,57	3,88	,64	4,01	,60	,729	,536
Colaboradores/organização	3,51	,79	3,94	,61	3,87	,66	3,54	,71	4,290**	,006

** $p \leq 0,01$

O teste de comparação múltipla a posteriori de Tukey indica-nos que as diferenças significativas se encontram entre os sujeitos que desempenham cargos administrativos e cargos

operacionais ($F(3, 174) = 4,290, p = ,006$), sendo que estes últimos percebem níveis mais elevados de comportamento ético das organizações relativamente à dimensão relação colaboradores/organização (3,94 vs 3,51). É possível que os administrativos tenham maior proximidade com os responsáveis das organizações e que não sintam tanta necessidade de valorizar as questões éticas.

6.3.5 Hipótese 5

Hipótese 5 - A percepção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função das habilitações académicas dos colaboradores.

Para comparar esta hipótese utilizou-se o teste Anova One-Way pois estamos a comparar quatro grupos e as variáveis dependentes são de tipo quantitativo. Relativamente a esta hipótese considera-se que se confirma parcialmente, pois encontramos diferenças estatisticamente significativas relativamente às habilitações literárias e a dimensão colaborador/organização conforme se demonstra na Tabela 15.

Tabela 15 - Significância das diferenças: habilitações académicas

	Secundário		Licenciatura		Mestrado		Outra		F	SIG.
	M	Dp	M	DP	M	DP	M	DP		
Colaboradores	3,82	,62	3,81	,63	3,71	,68	3,83	,68	,179	,911
Clientes	3,95	,63	3,99	,59	3,96	,58	3,98	,74	,044	,988
Colaboradores/organização	3,88	,69	3,63	,69	3,35	,82	3,84	,64	8,604*	,035

* $p \leq 0,05$

Colaboradores/organização, $\chi^2_{kw}(3) = 8,604, p = ,035$, os teste de comparação múltipla a posteriori indicam-nos que as diferenças significativas se encontram entre os sujeitos com o ensino

secundário e os com licenciatura ou metrado, sendo que os com o ensino secundário percebem níveis mais elevados de comportamento ético das organizações relativamente à dimensão relação colaboradores/organização (3,88 vs 3,63 e 3,35). Esta situação pode explicar-se pela eventualidade dos sujeitos com mais habilitações académicas valorizarem mais outros aspetos, como as competências para o sucesso das organizações ou simplesmente para evoluírem profissionalmente.

Neste estudo, efetuado em organizações com Códigos de ética, em que o objetivo principal é perceber a importância dos códigos de ética nas organizações públicas e privadas, demonstra-se que na relação entre colaboradores e a organização a percepção do comportamento ético é significativamente mais elevada nas organizações privadas do que nas organizações públicas. Demonstra-se ainda que a percepção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função do cargo desempenhado pelo colaborador em função das habilitações académicas dos colaboradores.

Também no estudo realizado por Basran (2012), sobre as percepções dos funcionários sobre a ética no trabalho, em que pretendia desenvolver uma compreensão das percepções éticas dos trabalhadores e perceber se e como uma cultura ética influencia padrões de comportamento ético nos locais de trabalho, se demonstrou que uma forte cultura ética tem um efeito positivo sobre as atitudes e percepções de comportamento dos empregados.

Capítulo 7 – Conclusões

Este capítulo está dividido em três secções, na primeira secção são apresentadas as principais conclusões deste estudo, procurando dar resposta à problemática de partida deste trabalho. Na segunda secção descrevem-se as contribuições e limitações do estudo. Por fim, na terceira secção, apresentam-se algumas pistas para investigação futura neste domínio.

7.1 Principais conclusões

Este trabalho teve como objetivo principal aferir a importância, para os stakeholders, dos Códigos de ética adotados por organizações privadas e por organizações públicas, procurando também perceber se estes se revestem de idêntica importância em ambos os setores. Assim, pretende-se responder de forma objetiva às questões formuladas no início deste estudo e que foram as seguintes:

- A importância atribuída aos Códigos de ética nas organizações públicas é equivalente à importância dos que é atribuída nas organizações privadas?
- Existem diferenças no comportamento ético de homens e mulheres?
- O comportamento ético dos indivíduos nas organizações varia em função da antiguidade do colaborador?
- O comportamento ético dos indivíduos nas organizações varia em função do cargo desempenhado pelo colaborador?
- O comportamento ético dos indivíduos nas organizações varia em função das habilitações académicas dos colaboradores?

Relativamente à primeira pergunta formulada, para perceber a importância do Código de Ética/Conduta foram colocadas questões ao nível das três variáveis dependentes analisadas, a perceção do comportamento ético no relacionamento entre os colaboradores da organização, a perceção do comportamento ético no relacionamento com os clientes e a perceção do comportamento ético no relacionamento na relação colaborador-organização. As respostas

permitiram perceber que no relacionamento entre os colaboradores a maior parte responderam que normalmente não são alertados pelos colegas para cumprirem o Código de Ética/Conduta. Saliendo-se que quase metade dos sujeitos considera que a hierarquia direta sempre transmitiu à equipa a importância da ética para o trabalho que realizam. No relacionamento com os clientes as questões com que os sujeitos mais concordaram prende-se com o facto de considerarem que agir com ética é muito importante para o sucesso no relacionamento com os clientes e fundamental para sustentabilidade económica. De referir que quase metade dos sujeitos atribuem elevada importância à existência do Código de Ética/Conduta quer para os stakeholders quer para a sustentabilidade da organização. No relacionamento entre colaboradores e empregador as questões com que os sujeitos mais concordaram foi considerar que a organização onde laboram atua de forma eficaz no cumprimento de todos os seus compromissos. Saliendo-se que uma parte significativa dos sujeitos considera que a organização onde trabalham tem implementado um Código de Ética/Conduta, considerando um bom exemplo, em termos éticos.

Também se conclui que, que a percepção do comportamento ético é diferente em organizações públicas e organizações privadas, demonstrando-se por exemplo que na relação colaboradores/organização a percepção do comportamento ético é significativamente mais elevada nas organizações privadas do que nas organizações públicas. Assim, consideramos que há confirmação parcial desta hipótese estudada, pelo facto de se ter verificado uma diferença significativa na relação entre colaboradores e organização. Situação que se poderá explicar pelo facto de considerarem menor a segurança no emprego nas organizações privadas e maior valorização do comportamento ético.

Apesar das mulheres percecionarem índices mais elevados de comportamento ético nas dimensões relação com os colaboradores e relação com os clientes e os homens percecionam índices mais elevados de comportamento ético na dimensão relação colaboradores/organização, as diferenças verificadas não são significativas. Assim, nesta perspetiva a hipótese 2 (a percepção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função do género do colaborador) não se confirma.

Apesar da percepção do comportamento ético nas organizações apresentar alguma variação em função da antiguidade do colaborador, a hipótese 3 (a percepção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função da antiguidade do colaborador) não se confirma

porque a antiguidade dos colaboradores não influencia significativamente a percepção do comportamento ético nas organizações.

Relativamente à hipótese 4 que indica que a percepção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função do cargo que os colaboradores desempenham, confirma-se a parcialmente uma vez que se verificam diferenças consideradas estatisticamente significativas entre os sujeitos que desempenham cargos administrativos e cargos operacionais.

Conclui-se que a percepção do comportamento ético nas organizações varia significativamente em função das habilitações académicas dos colaboradores, confirmando-se parcialmente a hipótese 5, uma vez que por exemplo os sujeitos com o ensino secundário percecionam níveis mais elevados de comportamento ético das organizações relativamente à dimensão relação colaboradores/organização. Situação que se pode explicar pela eventualidade dos sujeitos, com mais habilitações académicas, valorizarem mais outros aspetos como as aptidões e as competências para o sucesso das organizações ou simplesmente para evoluírem profissionalmente.

7.2 Contribuições e limitações do estudo

Com a análise efetuada aos códigos de ética e ao comportamento ético dos indivíduos nas organizações públicas e nas organizações privadas, pretendia-se contribuir para se perceber melhor a importância dos referidos códigos e comportamentos éticos em organizações públicas vs privadas. Este estudo poderá ser importante quer para a comunidade académica, no sentido de compreender melhor os comportamentos éticos no contexto das organizações e em particular as questões relacionadas com a implementação e utilização de códigos de ética, quer para as organizações que já tenham implementado os seus códigos, e que os pretendam melhorar, ou ainda para as organizações que pretendam elaborar o seu próprio código.

No entanto, é importante salientar que os resultados de qualquer estudo deverão ser interpretados tendo em consideração as suas limitações, que poderão ser um ponto de partida para futura investigação. Neste estudo podem ser identificadas algumas limitações, nomeadamente no que diz respeito aos dados obtidos, sobretudo em termos de quantidade, uma vez que apenas foram inquiridos colaboradores de duas organizações públicas e de uma organização privada, em que na

organização privada os respondentes foram cerca de metade dos respondentes das organizações públicas, limitando a comparação e a fiabilidade da amostra relativamente à população em estudo, sobretudo ao nível do setor privado. Limitação que diz respeito à abrangência da população alvo do estudo empírico, que por questões de exequibilidade do estudo dentro dos prazos estabelecidos não permitiu que a amostra fosse mais representativa e equilibrada da população.

A incerteza de que os funcionários respondentes tenham fornecido os seus dados demográficos verdadeiros também restringe análises e resultados, apesar de no início do questionário constar que os dados eram anónimos e confidenciais permanece a dúvida quanto a esta questão pelo receio que as pessoas poderão ter sentido em mesmo assim serem identificadas.

Uma das limitações da pesquisa tem que ver com o carácter de conveniência da amostra, pois as organizações onde o inquérito foi divulgado e respondido foram escolhidas de acordo com o enquadramento, setor público e setor privado e pela proximidade geográfica.

Outra limitação prende-se com o facto de os inquéritos terem sido respondidos online, apenas por funcionários com acesso a equipamentos informáticos, em que a amostra representa indivíduos com elevados níveis de qualificação académica, cerca de 60% tinham habilitações literárias ao nível da licenciatura ou mestrado. Situação que pode distorcer os resultados, pois o entendimento dos funcionários com menores níveis de qualificação académica poderia ter sido diferente.

7.3 Investigação futura

Os resultados obtidos no presente estudo, apesar de proporcionarem uma maior compreensão da importância dos Códigos de ética nas organizações, aconselham algumas reservas nas ilações retiradas.

A metodologia utilizada no estudo pode ser alargada quer em quantidade de indivíduos quer em quantidade de organizações, sobretudo em organizações privadas. Também seria interessante obter uma amostra com menores níveis de qualificação académica, para possibilitar a comparação com os resultados que se obtiveram neste estudo.

Outra direção interessante a seguir seria completar esta pesquisa quantitativa, com um estudo qualitativo e interpretativo, com base por exemplo em entrevistas, para melhor compreender o entendimento dos indivíduos face à importância dos Códigos de ética. Procurando perceber e comprovar a importância dos Códigos de ética poderiam, por exemplo, ser realizadas entrevistas a gestores e a operacionais no sentido de encontrar visões diferentes com base na posição ocupada na organização.

A amostra poderia ser diferente se a abrangência da população alvo do estudo empírico fosse maior ou se o estudo fosse realizado com um prazo mais alargado. Esta situação coloca fortes restrições à possibilidade de generalizar os resultados aqui encontrados para o universo estudado. Assim, “os resultados deste estudo carecem de uma interpretação cuidadosa e limitada ao contexto da presente pesquisa e desta forma, algumas cautelas deverão ser tidas em conta na tentativa de extrapolar os resultados obtidos para outros contextos” (Freire, 2007, p. 226).

Conceitos como a moral e a ética têm grande relevância para as organizações. Freire (2007, p. 18) relativamente à confiança organizacional refere que esta é “definida sob a égide da filosofia ética, e apresentada como uma síntese das definições organizacionais e filosóficas que enfatizam um sentido explícito da dúvida moral e dos princípios éticos.” Uma vez que nas organizações, onde se verifica uma ética pessoal presente no exercício da profissão, existe grande preocupação sobre questões éticas (Melo & Sousa, 2013, p. 174), procuram implementar Códigos de ética que por vezes tendem a evoluir para Códigos de Conduta. Seria interessante realizar um estudo empírico com a finalidade de conhecer melhor este fenómeno que tende a ser cada vez mais uma realidade, tal como se verificou no final de 2015 nos Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta.

Assim, seria interessante a realização de outros estudos, em diferentes contextos, geográficos e empresariais, no sentido de permitir análises comparativas, e sobretudo importantes para contribuir para o conhecimento desta problemática sendo útil para as organizações, públicas ou privadas.

Referências Bibliográficas

- Amaral, D. F. (2006). *Curso de Direito Administrativo - Vol I (3ª ed.)*. Coimbra: Almedina.
- Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage Publications.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 2, 97-125.
- Aviso n. 5 do Banco de Portugal, de 18 de dezembro de 2013 (2013)*. Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo. Diário da Republica. Lisboa, Banco de Portugal. Recuperado em 15 de setembro, 2015 de <http://www.bportugal.pt/sibap/application/app1/docs1/avisos/textos/5-2013a-c.pdf>
- Ballantine, J. e Mccourt, P. (2011). The Impact of Ethical Orientation and Gender on Final Year Undergraduate Auditing Students' Ethical Judgments. *Accounting Education*, 20 (2), 187-201.
- Barañano, A. M. (2008). *Métodos e técnicas de investigação em gestão*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Barnett, T. and Valentine, S. (2004). Issue contingencies and marketers' recognition of ethical issues, ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Research*, 57, 338-346.
- Basran, S. (2012). Continental Europe Ethics at Work Questionnaire. Institute of Business Ethics. Recuperado em 9 de novembro, 2015, de <http://www.ibe.org.uk/userfiles/euethicsatwork2012.pdf>
- Benson, G. S. (1989). Codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 8(5), 305-319. <http://doi.org/10.1007/BF00381721>
- Bernier, F. (1994). *Ethique et Déontologie du Journalisme*. Sainte-Foy (Quebeque): Les Presses de L' Université Laval.
- Bezerra, A. (2015). O julgamento moral na psicopatia – sujeitos reclusos. Universidade do Minho, Braga.

- Billiar, C. & Maryoli, A. (2005). *História da Filosofia do Direito*. [tradução, Pedro Henriques]. Lisboa: Instituto Piaget.
- Branko, B.; Glas, M.G. & Hisrich, R.D. (2003.). Ethics and entrepreneurs: an international comparative study. *Journal of Business Venturing*. Vol. 18, n. 2, pp. 261-281.
- Bryman, A., & Bell, E. (2007). *Business research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Caetano, A. P., & Silva, M. L. (2009). Ética profissional e Formação de Professores. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, (p. 50). Recuperado em 5 de novembro, 2015, de http://repositorio.ul.pt/handle/10451/12305?mode=full&submit_simple=Mostrar+registo+em+formato+completo
- Câmara Municipal de Évora. (2015). Código Ética Desportiva. Évora. Portugal. Recuperado em 8 de novembro, 2015, de [http://www.cm-evora.pt/pt/site-viver/desportoejuventude/documents/codigo_da_etica_desportiva%20\(1\).pdf](http://www.cm-evora.pt/pt/site-viver/desportoejuventude/documents/codigo_da_etica_desportiva%20(1).pdf)
- Câmara Municipal de Fafe. (2015). Carta de Ética. *Dez Princípios Éticos da Administração Pública*. Recuperado em 12 de setembro, 2015 de <http://www.cm-fafe.pt/pt/completo/281>
- Câmara Municipal de Ovar. (2015). Código Ética Desportiva subscrito pela autarquia. Ovar. Portugal. Recuperado em 8 de novembro, 2015, de http://www.cm-ovar.pt/www/Templates/GenericDetails.aspx?id_object=8129
- Câmara Municipal do Funchal. (2015). *Reunião Ordinária e Pública. Ata da reunião nº 8*, realizada no dia 26 de fevereiro de 2015. P. 6. Recuperado em 14 de setembro, 2015 de http://www.cm-funchal.pt/cmfd/documentos/reunioes_camara/actas/2015/ata_8_2015.pdf
- Carreira, F. e Gonçalves, C. (2008). A avaliação da atitude dos profissionais de contabilidade face à ética: um estudo empírico. *Contabilidade e Gestão*, 5, 111-137.
- Carvalho, A. (2013). *Histórias de um culto: Nossa Senhora dos Remédios, em Lamego*. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real.
- Casali, G. L. (2011). Developing a multidimensional scale for ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 104(4), 485-497.

Centro Hospitalar do Porto EPE - Código de Ética. (2015). Porto. Portugal. Recuperado em 11 de novembro, 2015, de http://www.chporto.pt/pdf/Codigo_etica.pdf

Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa EPE (2007). Princípios de Bom Governo. RCM N.º 49/2007.

Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE. (2015). Póvoa de Varzim. Portugal. Recuperado em 11 de novembro, 2015, de http://www.chpvc.pt/pdf/publicacao/geral/Codigo_de_Etica.pdf

Chiavenato, I. (2003). *Para Onde Vai a TGA? Em busca da Competitividade*. Introdução a Teoria Geral da Administração (7a. Ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.

Código Conduta CTT e Subsidiárias. (2015). Lisboa, Portugal: Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta.

Código de Conduta Camara Municipal de Guimarães. (2010). Recuperado em 7 de setembro, 2015, de http://www.cm-guimaraes.pt/uploads/writer_file/document/3219/C_digo_de_tica.pdf

Código de Conduta do ICP – ANACOM. (2010). Lisboa. Portugal. Recuperado em 10 de novembro, 2015, de http://www.anacom.pt/streaming/CodCondJan2010.pdf?contentId=1017337&field=ATTACHED_FILE

Código de Conduta do Município de Barcelos. (2015). Barcelos. Portugal. Recuperado em 7 de novembro, 2015, de <http://www.cm-barcelos.pt/downloads/codigo-de-conduta-do-municipio-de-barcelos>

Código de Conduta e Ética Resinorte – Águas de Portugal. (2015). Recuperado em 30 de novembro, 2015, de http://resinorte.pt/docs/codigo_de_conduta_e_etica.pdf

Código de Conduta Ética da Universidade do Minho. (2012). Braga, Portugal: Comissão de Ética da Universidade do Minho (CEUM). Recuperado em 4 de novembro, 2015, de http://www.sas.uminho.pt/uploads/codigo_conduta_etica_UM.pdf

Código de Ética Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta. (2015). Lisboa, Portugal: Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta.

Código de Ética da Câmara Municipal da Lagoa (Algarve). (2015). Lagoa. Portugal. Recuperado em 8 de novembro, 2015, de http://cms.cmlagoa.pt//upload_files/client_id_2/website_id_1/CODIGO%20DE%20ETICA_TOTAL.pdf

Código de Ética da Câmara Municipal de Braga. (2010). Braga Portugal: Câmara Municipal de Braga.

Código de Ética da Transtejo/Soflusa. (2008). Recuperado em 7 de setembro, 2015, de http://www.transtejo.pt/pt/quem_somos/documents/Codigo_Etica.pdf

Código de Ética do Centro Hospitalar de Coimbra, E.P.E. (2009). Coimbra. Portugal. Recuperado em 11 de novembro, 2015, de http://www.chc.min-saude.pt/Downloads_HSA/CHCoimbra/organizacao/codigo-etica.pdf

Código de Ética do Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE. (2015). Recuperado em 12 de novembro, 2015, de <http://www.hff.min-saude.pt/media/content/anexo.pdf>

Código de Ética dos Profissionais do INEM. (2015). Recuperado em 7 de setembro, 2015, de http://www.inem.pt/PageGen.aspx?WMCM_Paginald=27757

Código de Ética e Conduta da Câmara Municipal de Matosinhos. (2011). Matosinhos. Portugal. Recuperado em 7 de novembro, 2015, de http://www.cm-matosinhos.pt/uploads/writer_file/document/5599/C_digo_de_tica_-_CMM.pdf

Código de Ética e de Conduta da Sonae. (2015). Recuperado em 8 de setembro, 2015, de <http://www.ipapers.sonae.pt/Sonae/DCMRC/Cdigotica/CodigoEticaPT/>

Código de Ética e Guia de Boas Práticas para Editores de Revistas - Universidade de Coimbra. (2015). Recuperado em 5 de novembro, 2015, de http://www.uc.pt/fluc/investigacao/biblos/documentos/codigo_etica.pdf

Código de Ética Empresarial da Metro do Porto. (2009). Porto, Portugal: Metro do Porto. A vida em movimento.

Código de Ética Galp Energia. (2015). Lisboa, Portugal: Galp Energia

Código de Ética IPAI. (2014). Lisboa, Portugal: Instituto Portugues de Auditoria Interna.

Código de Ética NÓS. (2015). Lisboa. Portugal. Recuperado em 10 de novembro, 2015, de <http://docs-institucional.nos.pt/Codigo-Etica/#1>

- Código de Ética – PT Comunicações. (2013). Recuperado em 10 de novembro, 2015, de http://www.telecom.pt/NR/rdonlyres/CE7A7553-8DE2-4147-BABD-B47461EA4162/1467935/codigo_de_etica2013_final.pdf
- Código de Posturas do Município de Cabeceiras de Basto. (1989). Cabeceiras de Basto, Portugal: Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto.
- Código Ético Saúdecuf. (2015). Lisboa. Portugal. Recuperado em 12 de novembro, 2015, de https://www.saudecuf.pt/ResourceLink.aspx?ResourceName=Codigo_de_Etica.pdf
- Comissão de Ética da Universidade do Porto. (2008). Porto. Portugal. Recuperado em 5 de novembro, 2015, de http://sigarra.up.pt/up/pt/web_base.gera_pagina?p_pagina=1001669
- Comissão de Ética do Grupo CTT (2015). Lisboa, Portugal: Correios de Portugal SA – Sociedade Aberta. Recuperado em 17 de outubro, 2015, de <http://www.ctt.pt/ctt-e-investidores/a-empresa/governo-da-sociedade/estatutos-e-regulamentos.html#panel2-1>
- Conduta do Grupo Jerónimo Martins. (2015). Lisboa. Portugal. Recuperado em 10 de novembro, 2015, de <http://www.jeronimomartins.pt/media/431760/codigo-de-conduta.pdf>
- Cunha, A. C. (2006). Professores e a ética para o futuro. In U. do Minho (Ed.), *Professores Formação Ética*.
- Dobson, J. (2005). Monkey Business: A Neo-Darwinist Approach to Ethics Codes. *Financial Analysts Journal*, Vol. 61, No 3, pp. 59-64.
- Elm, D., Radin, T. (2012). Ethical decision making: special or no different? *Journal of Business Ethics*, 107(3), 313–329.
- Ferreira, F. M. (2013). *O comportamento ético dos profissionais da contabilidade em Portugal : um estudo exploratório*. Universidade do Minho.
- Fidalgo, J. (2006). *O Lugar da Ética e da Autorregulação na Identidade Profissional dos jornalistas*. Universidade do Minho, Braga.
- Forsyth, D. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175–184.

- Forsyth, D. (1992). Judging the morality of business practices: the influence of personal moral philosophies. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 461-470.
- Fraedich, J., Ferrel, O., & Ferrel, L. (2011). *Ethical Decision Making for Business* (8th ed.). South-Western: Cengage Learning.
- Freire, C. M. (2007). *Confiança: Determinantes e Implicações em Equipas de I&D*. Tese de Doutoramento em Ciências Empresariais, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão, Braga, Portugal. Recuperado em 17 de março, 2016 de http://repositorium.sdum.uminho.pt/simple-search?expanded=f&location=%2F&query=Determinantes+e+Implica%C3%A7%C3%B5es+em+Equipas+de+I%26D.+&rpp=10&sort_by=score&order=desc
- Garcia-Cuadrado, J. A. (1994/1995). Ética e política. Tomás de Aquino comenta Aristoteles. *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*, Vol. 1;N.7, 87-103.
- Gary R. Weaver, Linda Klebe Treviño and Philip L. Cochran. *The Academy of Management Journal*. Vol. 42, No. 5, Special Research Forum on Stakeholders, Social Responsibility, and Performance (Oct., 1999), pp. 539-552.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Giroux, G. (1991). "La deontologie professionnelle dans le champ du journalisme. Portée et Limites." *Communication*, vol. 12, n° 2, pp. 117-138
- Graham, J., Haidt, J., Koleva, S., Motyl, M., Iyer, R., Wojcik, S., Ditto, P. (2012). Moral foundations theory: The pragmatic validity of moral pluralism. *Advances in Experimental Social Psychology*.
- Grodzinsky, F. (1999). The practitioner from within: revisiting the virtues, *SIGCAS Comput. Soc.* 29(1), pp. 9-15.
- Grupo Portucel (2014). *Relatório e Contas 2014* (p. 191). Recuperado em 19 de maio, 2015, de <http://www.portucelsoporcel.com/relatorio-e-contas/files/assets/basic-html/page191.html>
- Haidt, J., Joseph, C. (2004). Intuitive Ethics: how innately prepared intuitions generate culturally valuable virtues, *Daedalus*, 55-66.

- Hill, Manuela Magalhães e Hill, Andrew (2005), *Investigação por questionário*, Edições Sílabo, 2ª edição, Lisboa
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed art: commercialization of human feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.
- HUDSON, S.; MILLER, G. (2005). Ethical orientation and awareness of tourism students. *Journal of Business Ethics*, n. 62, pp. 383-396.
- Jensen, B. B. (1997). *A case of two paradigms within health education*. *Health Education Research*, 12 (4), pp. 419-428.
- Kant, I. (2007). *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edicoes 70 Lda.
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: the cognitive-developmental approach to socialization. In *Handbook of socialization theory* (D. A. Gosl., pp. 347-480). Chicago: Rand McNally.
- Kolb, D. A.; Osland, J.S. & Rubin, I.M. (1995). *Organizational behavior: an experiential approach*. Upper Side River: Prentice Hall.
- Kujala, J. e Pietilainen, T. (2004) Female managers' ethical decision-making: a multidimensional approach. *Journal of Business Ethics*, Vol. 53, pp. 153-163.
- Leite, R. M. (2006). O empenhamento dos indivíduos nas organizações e nas profissões : uma avaliação dos efeitos das actividades extra-laborais. . Tese de Doutoramento, Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão, Braga, Portugal. Disponível: http://repositorium.sdum.uminho.pt/simple-search?expanded=f&location=%2F&query=O+empenhamento+dos+indiv%C3%ADduos+nas+organiza%C3%A7%C3%B5es+e+nas+profiss%C3%B5es+&rpp=10&sort_by=score&order=desc
- Loo, R. (2004). Support for Reidenbach and Robin's (1990) eight-item multidimensional ethics scale. *The Social Science Journal*. Vol. 41, n. 2, pp. 289-294.
- Lustosa, P. R. B., Dantas, J. A., Fernandes, B. V. R.e Silva, J. D. G. da. (2012). A Moral do Contador Brasileiro : uma Avaliação por meio da Escala Ética Multidimensional. *Revista Contabilidade Vista E Revista*, 23(1), 15-45.

- Marôco, João (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS, Edições Sílabo*, 3ª edição, Lisboa
- Marques, P. e Azevedo-Pereira, J. (2009). Ethical ideology and ethical judgments in the Portuguese accounting profession. *Journal of Business Ethics*, 86, 227-242.
- Martin, J.-C. (2010). *100 Filósofos de Aristóteles a Wittgenstein* (E. T. SA Ed.). IISBOA: Editorial.
- Martins, C. de S. C. (2015). *Educação pelos pares para a sustentabilidade sociocultural : uma investigação centrada na prevenção do VIH / Sida em alunos/as do 8º ano de escolaridade*. Universidade do Minho.
- McDonald, G. M. (2009). An anthology of codes of ethics. *European Business Review*, 21(4), 344-372.
- McKinney, J. A., Emerson, T. L., & Neubert, M. J. (2010). The Effects of Ethical Codes on Ethical Perceptions of Actions Toward Stakeholders. *Journal of Business Ethics*, 97, 505-516.
- Melo, A. D., & Sousa, H. (2013). *Ética e regulação na publicidade : percepções do campo profissional*. (p. 174). Braga: Universidade do Minho. Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade (CECS).
- Merril J. (1997). *Journalism ethics – Philosophical foundations for New Média*. Nova York: St. Martins' Press.
- Monteiro, S. (2013). *Avaliação do desempenho docente e desenvolvimento profissional dos professores de línguas-culturais: o papel do supervisor pedagógico*. Universidade do Minho, Braga.
- Morris, S. e McDonald, R. (1995). The Role of Moral Intensity in Moral Judgments: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 14, 715-726.
- Oliveira, A. (2011). *Análise da figura do psicopata sob o ponto de vista psicológico-moral e jurídico-penal* (tese de mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- Oliveira, C. (2007). A Evolução do Conceito Ética. *Rev. Dirigir para Chefias e Quadros*, N° 98, pp. 28-31.

- Optimus. (2014). Código de Conduta. Recuperado em 10 de novembro, 2015, de http://other.static2.optimus.pt/mediagallery.clix.pt/2013/07/08/CodigoConduta_Optimus/CodigoConduta_Optimus.pdf
- Ordem dos Advogados. (2015). Lisboa, Portugal: Inquéritos aos advogados portugueses – Parte II – Comentários sobre alguns resultados do inquérito aos advogados portugueses. Recuperado em 25 de novembro, 2015, de <https://www.oa.pt/upl/%7B2f417f47-8af2-4fa0-8a23-13703c201a8c%7D.pdf>
- Ordem dos Contabilistas Certificados. (2015). Lisboa, Portugal: Código Deontológico dos Contabilistas Certificados
- Ordem dos Enfermeiros. (2005). Lisboa, Portugal: Código Deontológico do Enfermeiro.
- Ordem dos Engenheiros. (2011). Regulamento de Admissão e Qualificação. Recuperado em 25 de novembro, 2015, de http://www.ordemengenheiros.pt/fotos/editor2/admissao_qualificacao/raq_2011_07_02_09.pdf
- Ordem dos Psicólogos. (2011). Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Recuperado em 25 de novembro, 2015, de https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/caodigo_deontolaogico.pdf
- Perrenoud, Philippe (2002). *A Prática reflexiva no ofício de professor: profissionalização e razão pedagógicas*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Pestana, Maria Helena e Gageiro, João Nunes (2005). *Análise de dados para ciências sociais a complementaridade do SPSS, Edições Sílabo*, 4ª edição, Lisboa
- Piaget, J. (1932). *The moral judgment of the child*. Kansas City: Public Library.
- Pinnacle Group (1989). Ethics Survey Ranks Accountants First, News Item. *Journal of accountancy*, October, 110.
- Princípios de Conduta do Grupo BES (2015). Lisboa, Portugal: Novo Banco (pp. 9-10). Recuperado em 17 de outubro, 2015, de <http://observador.pt/wp-content/uploads/2014/12/conduta-bes.pdf>
- Projeto de Código de Ética dos Trabalhadores do Município de Lisboa. (2015). Lisboa. Portugal. Recuperado em 7 de novembro, 2015, de <http://www.cm->

- Putnam, L. L., & Mumby, D. K. (1993). Organizations, Emotion and the Myth of Rationality. Em S. Fineman, *Emotion in organizations* (pp. 36-57). London: Sage Publications.
- Rego, A., Cunha. M., Costa. N., Goncalves. H. & Cardoso. C. (2006). *Gestão Ética e Socialmente Responsável*. Lisboa: Editora RH.
- Reidenbach, R.E. & Robin, D.P. (1988) Some initial steps toward improving the measurement of ethical evaluations of marketing activities. *Journal of Business Ethics*. Vol. 7, n. 11, pp. 871-879.
- Reidenbach, R.E. & Robin, D.P. (1990). Toward the development of a multidimensional scale for improving evaluations of business ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 9, n. 8, pp. 639-653.
- Reidenbach, R.E. & Robin, D.P. (1993). A comment on 'A multidimensional scale for measuring business ethics:a purification and refinement'. *Journal of Business Ethics*. Vol. 12, n. 8, p.p. 663-664.
- Reidenbach, R.E. & Robin, D.P. (1995). A response to 'On measuring ethical judgments'. *Journal of Business Ethics*, Vol. 14, n. 2, p. p.159-162, 1995.
- Rest, J. (1979). *Moral development*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Rocha, A. S. (2004). *Religião, Ética e Política*. (p. 281). Vila Nova de Famalicão: Editora Ausencia.
- Rodrigues, C. (2014). *A influência da Liderança na implementação da Sustentabilidade: um estudo no Comando da Aeronáutica do Brasil*. Universidade do Minho, Braga.
- Santos, J. M. (2001). *Relatório de Ética I - Ética da Comunicação*. Universidade da Beira do Interior.
- Schwartz, M. (2005). Universal Moral Values for Corporate Codes of Ethics. *Journal of Business Ethics*, 59(1-2), 27-44. <http://doi.org/10.1007/s10551-005-3403-2>
- Silva, R. d. F. (2014). *Do ato heroico à construção da noção de responsabilidade do agente moral, paralelos entre a Ética Nicomaqueia e a Poética de Aristóteles*. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas.

- Singer, P. (2007). *Compendio de ética*. Version Espanola de Jorge Vigil Rubio y Margarita Vigil. Madrid: Alianza Editorial.
- Skipper, R. & Hyman, M.R. (1993). On measuring ethical judgments. *Journal of Business Ethics*, Vol.12, n.7, pp. 535-545.
- Socrates, Platao (2004). *Vida, Pensamento e Obra*. Espanha: Editora Planeta De Agostini, S.A.
- Sonae. (2014). *Relatório e Contas 2014* (p. 48). Recuperado em 9 de setembro, 2015, de <http://www.sonaeturismo.com/PresentationLayer/conteudo.aspx?menuid=687&exmenuid=-1>
- Student Loan Code of Conduct - Harvard University. (2008). Recuperado em 4 de novembro, 2015, de <http://www.hbs.edu/mba/Documents/codeofconduct.pdf>
- Teixeira, J. (2015). *Mecanismos linguísticos em publicidade: a construção dos conceitos de perfeição e de eternidade*. (F. e. L. Universidade da Coruña. Departamento de Galego-Portugués Ed.). Braga.
- Tognetta, L. R. P., & La Taille, Y. d. (2014). A formação de personalidades éticas: representações de si e moral.
- Torre, L. (2010). *O Género e a Tomada de Decisão Ética dos Técnicos Oficiais de Contas: um estudo empírico em Portugal*. Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Porto.
- Torre, L. e Proença, T. (2011) O Género e a tomada de Decisão Ética dos Técnicos Oficiais de Contas: um estudo empírico em Portugal. *Contabilidade e Gestão*, 10, 77-113.
- Treviño, L., & Nelson, K. (2011). *Managing Business Ethics Straight Talk About How To Do It Right*. Hoboken: Wiley.
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision-making in organizations: a person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: a review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.

- Vieira, L. A. G. (2014). *Actos de perseguição religiosa e proteção de refugiados na União Europeia - análise do Acórdão do tribunal de Justiça Bundesrepublik Deutschland contra y e z*. Universidade do Minho, Braga.
- Vieira, M. (2011). *Relação entre desenvolvimento moral e problemas de comportamento* (tese de mestrado). UTAD, Vila Real.
- Vilaça, Helena (2006): *Da Torre de Babel às Terras Prometidas. Pluralismo Religioso em Portugal*. Porto: Edições Afrontamento.
- Vodafone. (2015). Código de Ética de Compras da Vodafone Portugal. Recuperado em 9 de novembro, 2015, de <http://www.vodafone.pt/NR/rdonlyres/CE08DDB6-F5B9-4B63-9F4E-1B626DED79B3/0/VodafonePortugalCodigodeEticadeComprasPDF.pdf>
- Weaver, G. R. (1993). Corporate Codes of Ethics: Purpose, Process and Content Issues. *Business and Society*. Vol. 32, No 1, pp. 44-58. Weaver, G. R. (1993). Corporate Codes of Ethics: Purpose, Process and Content Issues. *Business and Society*. Vol. 32, No 1, pp. 44-58.
- Will, J. (2015). *Currículo e Profissionalidade Docente: Uma análise curricular do curso de administração da Universidade Federal do Tocantins-Brasil*. Universidade do Minho, Braga.
- Wood, G., & Rimmer, M. (2003). Codes of Ethics: What Are They Really and What Should They Be? *International Journal of Value-Based Management*, 16(2), 181-195. <http://doi.org/10.1023/A:1024089509424>

Anexo I - Questionário

1 Sexo

2 Idade

3 Em que tipo de organização trabalha.

4 Cargo que desempenha.

5 Número de anos de Experiência profissional

6 Habilitação acadêmica.

7 A organização onde laboro tem implementado um Código de Ética/Conduta, sendo considerada um bom exemplo, em termos éticos.

8 A minha hierarquia direta sempre transmitiu à equipa a importância da ética para o trabalho que realizam.

9 Questões éticas são debatidas em reuniões de trabalho.

10 Já me senti pressionado/a para comprometer princípios, normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.

11 No último ano observei de alguma forma conduta entre colaboradores da organização que penso ter violado normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.

12 Pelo menos uma vez um colega de equipa me alertou para o cumprimento do Código de Ética/Conduta.

13 Por norma os colaboradores tratam os clientes com profissionalismo, competência, respeito, honestidade, boa fé e delicadeza.

14 Agir com ética é muito importante para o sucesso no relacionamento com os clientes e fundamental para sustentabilidade económica.

15 Pelo menos uma vez observei alguma conduta de funcionário/s no relacionamento com os clientes que penso ter violado normas ou valores consignados no Código de Ética/Conduta.

16 Já constatei pelo menos uma situação de fraude na venda de um produto ou na prestação de serviço.

17 Em termos éticos considero que a organização onde labora atua de forma eficaz no cumprimento de todos os seus compromissos.

18 A organização recompensa as pessoas que obtêm bons resultados, mesmo que elas usem práticas que sejam questionáveis eticamente.

19 A organização disponibiliza alguma seção ou departamento para receber eventuais denúncias de incumprimentos do Código de Ética/Conduta.

20 A organização pune os colaboradores que violem os princípios ou normas de atuação ética consignados no Código de Ética/Conduta.

21 Atribuo elevada importância ao Código de Ética para desenvolvimento da sua profissão.

22 Atribuo elevada importância à existência do Código de Ética/Conduta quer para os stakeholders quer para a sustentabilidade da organização.

Anexo II - Autorização do estudo pela Câmara Municipal de Guimarães

Olá boa tarde

Sim, vamos então fazer um reforço, depois informo-o da data em que o fizermos.

Cumprimentos,

Inês Ribeiro

Chefe de Divisão

Divisão de Recursos Humanos

e.: Ines.Ribeiro@cm-guimaraes.pt

ext.:3911*1165

Lg. Cónego José Maria Gomes

4804-534 Guimarães

tel.: + 351 253 421 200

fax.: + 351 253 515 134

www.guimaraes.pt

fb.: [município.guimaraes.comunicaca](#)

Evite imprimir este documento, a não ser que seja mesmo indispensável. O ambiente agradece.
Avoid printing this document, unless it is absolutely necessary. The environment will thank you.

De: armindonp@sapo.pt [mailto:armindonp@sapo.pt]

Enviada: quinta-feira, 10 de Março de 2016 13:02

Para: Inês Ribeiro

Assunto: Re: Estudo

Boa tarde Dra. Inês

Dado que as respostas ao inquérito têm sido reduzidas peço o favor de apelarem à participação dos vossos colaboradores.

Muito obrigado,
Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando armindonp@sapo.pt:

Bom dia Dra. Inês

Exato, era mesmo isso que pretendia, muito obrigado pela colaboração.

Cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando Inês Ribeiro <Ines.Ribeiro@cm-guimaraes.pt>:

Olá boa tarde

Sei que hoje tentou contactar-me e peço desculpa mas não consegui atender, devido a reuniões sucessivas.

De qualquer modo, penso que o que pretende saber é o seguinte: o inquérito foi divulgado esta tarde pelos serviços internos de comunicação, dirigido a 724 destinatários.

Cumprimentos,

Inês Ribeiro

Chefe de Divisão

Divisão de Recursos Humanos

e.: Ines.Ribeiro@cm-guimaraes.pt

ext.:3911*1165

Lg. Cónego José Maria Gomes
4804-534 Guimarães
tel.: + 351 253 421 200
fax.: + 351 253 515 134

www.guimaraes.pt

fb.: [municipio.guimaraes.comunicacao](https://www.facebook.com/municipio.guimaraes.comunicacao)

Evite imprimir este documento, a não ser que seja mesmo indispensável. O ambiente agradece.
Avoid printing this document, unless it is absolutely necessary. The environment will thank you.

De: armindonp@sapo.pt [<mailto:armindonp@sapo.pt>]

Enviada: quarta-feira, 17 de Fevereiro de 2016 11:15

Para: Inês Ribeiro

Assunto: Re: Estudo

Bom dia Dra. Inês Ribeiro,

Na sequência dos contactos anteriormente realizados solicito divulgação do inquérito pelo maior número de colaboradores possível.

Peço o favor de me indicarem o universo inquirido (quantidade de colaboradores a quem foi solicitada o preenchimento do inquérito), a fim de poder calcular a amostra obtida.

Link para aceder ao questionário:

<http://www.surveio.com/survey/d/D6B3L5V1X3D0K8B2F?preview=1>

Muito obrigado,

Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando Inês Ribeiro <Ines.Ribeiro@cm-guimaraes.pt>:

Muito boa tarde

Informo que foi autorizada, pela Sra. Vereadora responsável pelos Recursos Humanos, Dra. Adelina Paula Pinto, a colaboração da Câmara Municipal de Guimarães no trabalho, designadamente pela participação e divulgação do inquérito pelos colaboradores que dispõem de caixa de correio institucional.

Gostaríamos, contudo, de saber se, depois de concluído o trabalho, poderemos ter acesso aos respetivos resultados, e em especial ao resultado dos inquéritos aos nossos trabalhadores, já que se trataria de uma análise com interesse para os nossos serviços.

Com os meus cumprimentos,

Inês Ribeiro

Chefe de Divisão

Divisão de Recursos Humanos

e.: Ines.Ribeiro@cm-guimaraes.pt

ext.:3911*1165

Lg. Cónego José Maria Gomes

4804-534 Guimarães

tel.: + 351 253 421 200

fax.: + 351 253 515 134

www.guimaraes.pt

fb.: [municipio.guimaraes.comunicasa](https://www.facebook.com/municipio.guimaraes.comunicasa)

Evite imprimir este documento, a não ser que seja mesmo indispensável. O ambiente agradece.
Avoid printing this document, unless it is absolutely necessary. The environment will thank you.

De: armindonp@sapo.pt <armindonp@sapo.pt>

Enviado: segunda-feira, 15 de Fevereiro de 2016 14:09

Para: Inês Ribeiro

Assunto: Re: Estudo

Boa tarde Dra. Inês Ribeiro,

Conforme conversamos, no final desta mensagem envio-lhe o link para verificar o questionário que fiz no âmbito do estudo que estou a realizar. Com o questionário pretendo resposta do maior número possível de funcionários da Câmara Municipal de Guimarães, dado tratar-se uma pesquisa de caráter quantitativa sendo um tema que envolve todos os trabalhadores.

Informo que a informação prestada pelos trabalhadores será de carácter confidencial.

Link para aceder ao questionário:

<http://www.surveio.com/survey/d/D6B3L5V1X3D0K8B2F?preview=1>

Muito obrigado,
Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando Inês Ribeiro <Ines.Ribeiro@cm-guimaraes.pt>:

Muito boa tarde,

Em resposta ao seu pedido de colaboração no estudo acerca dos Códigos de Ética nas organizações, pedia-lhe que me desse mais algumas informações complementares, designadamente quanto à amostra pretendida (todos os trabalhadores? Apenas os que têm acesso, no posto de trabalho, a meios informáticos?), bem como quanto à forma de divulgação do inquérito.

Com os meus cumprimentos,

Inês Ribeiro

Chefe de Divisão

Divisão de Recursos Humanos

e.: Ines.Ribeiro@cm-guimaraes.pt
ext.:3911*1165

Lg. Cónego José Maria Gomes
4804-534 Guimarães
tel.: + 351 253 421 200
fax.: + 351 253 515 134

www.guimaraes.pt

fb.: [municipio.guimaraes.comunicacao](https://www.facebook.com/municipio.guimaraes.comunicacao)

Evite imprimir este documento, a não ser que seja mesmo indispensável. O ambiente agradece.
Avoid printing this document, unless it is absolutely necessary. The environment will thank you.

Anexo III - Autorização do estudo pela Câmara Municipal de Braga

De: armindonp@sapo.pt [mailto:armindonp@sapo.pt]

Enviada: 17 de fevereiro de 2016 11:39

Para: Andre Cunha <andre.cunha@cm-braga.pt>

Assunto: Re: Participação em estudo académico

Bom dia Dr. André,

Informo que o meu estudo que enquadra-se no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos (na Universidade do Minho), tendo como objetivo verificar a "importância dos Códigos de Ética nas organizações públicas versus organizações privadas".

Uma vez que se trata de uma organização pública, que instituiu em 2010 o Código de Ética para funcionários e dirigentes, o inquérito que fiz enquadra-se perfeitamente na vossa organização, revestindo-se de particular importância a vossa colaboração.

Conforme conversamos peço a divulgação do inquérito pelo maior número de colaboradores possível. Peço o favor de me indicarem o universo inquirido (quantidade de colaboradores a quem foi solicitado o

preenchimento do inquérito), a fim de poder calcular a amostra obtida (percentagem de respostas).

Peço ainda que as respostas ao inquérito seja dadas até ao final de fevereiro de 2016.

Link para aceder ao questionário:

<http://www.surveio.com/survey/d/D6B3L5V1X3D0K8B2F?preview=1>

Muito obrigado,
Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando Gisela Azevedo <gisela.azevedo@cm-braga.pt>:

Caro

Foi autorizado!
Doravante deverá entrar em contacto com Dr André Cunha!

Grata

Enviado do meu iPhone

Iniciar a mensagem reencaminhada:

De: Ricardo Rio <ricardo.rio@cm-braga.pt>

Data: 15 de fevereiro de 2016, 14:59:46 WET

Para: Gisela Azevedo <gisela.azevedo@cm-braga.pt>, Olga Pereira <olga.pereira@cm-braga.pt>,

Miguel Guimarães <miguel.guimaraes@cm-braga.pt>
Cc: Teresa Ribeiro <teresa.ribeiro@cm-braga.pt>, Andre Cunha <andre.cunha@cm-braga.pt>, Rui Ferreira
<rui.ferreira@cm-braga.pt>
Assunto: RE: Participação em estudo académico

Autorizo.

Ricardo Rio ricardo.rio@cm-braga.pt

Presidente T: 253 202 867 | F: 253 613 387

www.cm-braga.pt |

Este e-mail é amigo do ambiente, pondere antes de o imprimir!

De: Gisela Azevedo
Enviada: 15 de fevereiro de 2016 14:38
Para: Olga Pereira <olga.pereira@cm-braga.pt>; Miguel Guimarães <miguel.guimaraes@cm-braga.pt>
Cc: Ricardo Rio <ricardo.rio@cm-braga.pt>; Teresa Ribeiro <teresa.ribeiro@cm-braga.pt>; Andre

Cunha <andre.cunha@cm-braga.pt>; Rui Ferreira <rui.ferreira@cm-braga.pt>

Assunto: Fwd: Participação em estudo académico

Boa tarde

Para validação superior

Grata

Enviado do meu iPhone

Iniciar a mensagem reencaminhada:

De: <armindonp@sapo.pt>
Data: 15 de fevereiro de 2016, 14:28:10 WET
Para: Gisela Azevedo <gisela.azevedo@cm-braga.pt>
Assunto: Re: Participação em estudo académico

Boa tarde Dra. Gisela Azevedo,

Com o intuito de vos facultar toda a informação indispensável ao estudo que estou a realizar, envio o link com

o questionário que fiz, pedindo autorização para que seja "aplicado" aos vossos colaboradores. Com o questionário pretendo respostas do maior número possível de funcionários da Câmara Municipal de

Braga, dado tratar-se uma pesquisa de carácter quantitativa, sendo um tema que envolve todos os trabalhadores.

Informo que a informação prestada pelos trabalhadores será de carácter confidencial.

Link para aceder ao questionário:

<http://www.surveio.com/survey/d/D6B3L5V1X3D0K8B2F?preview=1>

Muito obrigado,
Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando Gisela Azevedo <gisela.azevedo@cm-braga.pt>:

Bom dia

O município de braga agradece!

Cumprimentos

Enviado do meu iPhone

No dia 11/02/2016, às 10:55, "armindonp@sapo.pt" <armindonp@sapo.pt> escreveu:

Muito obrigado pela atenção e disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando Gisela Azevedo <gisela.azevedo@cm-braga.pt>:

Caro

Em anexo remeto Código aprovado em reunião do órgão executivo no ano de 2010,

encontrando-se segundo a Arquitecta Teresa Pestana em revisão.

Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional ,

grata

<image001.jpg> Gisela Azevedo
gisela.azevedo@cm-braga.pt
Departamento de Recursos
Humanos
Tel.:253203150 Fax:253202869
www.cm-braga.pt

Este e-mail é amigo do ambiente, pondere antes de o imprimir!

AVISO DE CONFIDENCIALIDADE

Esta mensagem de correio eletrónico e qualquer dos seus ficheiros anexos, caso existam, são confidenciais e destinados apenas à(s) pessoa(s) ou entidade(s) acima referida(s), podendo conter informação privilegiada, a qual não deverá ser divulgada, copiada, gravada ou distribuída nos termos da lei vigente. Se não é o destinatário da mensagem, ou se ela lhe foi enviada por engano, agradecemos que não faça uso ou divulgação da mesma. A distribuição ou utilização da informação nela contida NÃO É AUTORIZADA. Se recebeu esta mensagem por engano, por favor avise-nos de imediato, por correio eletrónico, para o endereço acima e apague este e-mail do seu sistema. Obrigado.

De: armindonp@sapo.pt [<mailto:armindonp@sapo.pt>]
Enviada: quarta-feira, 10 de Fevereiro de 2016 13:23
Para: Teresa Pestana
Cc: Gisela Azevedo
Assunto: Fwd: Participação em estudo académico

Boa tarde Dra. Teresa Pestana

De acordo com o combinado com a Dra. Gisela Azevedo, enquanto não é aprovada a nova versão do Código de Ética da Câmara Municipal de Braga agradeço que me facultem a versão que existe do referido código.

Grato pela atenção e disponibilidade,

Com os melhores cumprimentos,

Armindo Peixoto

----- Mensagem encaminhada de armindonp@sapo.pt -----

Data: Tue, 02 Feb 2016 16:20:17 +0000

De: armindonp@sapo.pt

Assunto: Participação em estudo académico

Para: gisela.azevedo@cm-braga.pt

Boa tarde,

Eu, Armindo Novais Peixoto, aluno da Universidade do Minho venho por este meio solicitar a vossa colaboração

para o estudo académico que estou a realizar.

Estudo que se enquadra no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, tendo

como objetivo verificar a "**importância dos Códigos de Ética nas organizações públicas versus organizações privadas**".

Uma vez que se trata de uma organização pública, que instituiu o Código de Ética para funcionários e dirigentes, seria um prazer poder contar com a vossa colaboração, autorizando os vossos colaboradores a responder a um inquérito relacionado a temática em análise.

Grato pela atenção e disponibilidade,

Com os melhores cumprimentos,

Armindo Peixoto

----- Fim de mensagem reenviada -----

Anexo IV - Autorização do estudo pelo Grupo Jerónimo Martins

Boa tarde Armindo,

Antes de mais espero que a adesão ao inquérito tenha sido positiva.

Quanto ao nº de colaboradores foi solicitado a 80.

----- Forwarded by Maria Celeste Rodrigues/EFJM/JMARTINS on 16-03-2016 15:03 -----

armindonp@sapo.pt

10-03-2016 13:05

To maria.c.rodrigues@jeronimo-martins.pt
cc

Subject Re: Participação em estudo académico

Boa tarde,

Conforme falamos e dado que as respostas ao inquérito têm sido reduzidas peço o favor de apelarem à participação dos vossos colaboradores.

Muito obrigado,
Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando armindonp@sapo.pt:

Bom dia,

Na sequência da conversa que tivemos, uma vez que o nº de respostas até ao momento foi quase nulo, peço o favor de solicitar a

divulgação do inquérito pelo maior número de colaboradores possível.
Também peço o favor de me indicarem o universo inquirido (quantidade de colaboradores a quem foi

solicitada o preenchimento do inquérito), a fim de poder calcular a amostra obtida.

Muito obrigado,
Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando armindonp@sapo.pt:

Bom dia,

Conforme conversamos, uma vez que é importante manter a confidencialidade dos vossos colaboradores na obtenção das

respostas ao inquérito, peço o favor de efetuarem a divulgação interna do inquérito, apelando à participação dos vossos colaboradores.
Para agilizar todo o processo o ideal seria as respostas serem dadas informaticamente, acedendo ao link que anexo.
Uma vez que pretendo obter o maior número possível de inquéritos respondidos, para que as respostas sejam consideradas

representativas, solicito que a divulgação seja efetuada pelo maior número de colaboradores possível, de preferência em toda a região norte.
No trabalho que estou a realizar faço referência a muitos Códigos de Ética e de Conduta de várias organizações públicas e privadas.

Também vosso Código de Conduta é referido no meu estudo. Estudo que, quando estiver concluído, pretendo facultar sobretudo

às organizações que me proporcionaram a aplicação do inquérito.

Link para aceder ao questionário:

<http://www.surveio.com/survey/d/D6B3L5V1X3D0K8B2F?preview=1>

Muito obrigado pela atenção e disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

Citando maria.c.rodrigues@jeronimo-martins.pt:

Boa tarde,

No seguimento do e-mail em anexo, agradeço que me informe a que colaboradores pretende aplicar o questionário e a quantos (indicar a loja).

Aproveito ainda para solicitar o documento de confidencialidade.

Aguardo as v/ indicações.

----- Forwarded by Maria Celeste Rodrigues/EFJM/JMARTINS on 23-02-2016 14:53 -----

armindonp@sapo.pt

15-02-2016 14:40

To maria.c.rodrigues@jeronimo-martins.pt
cc

Subject Participação em estudo académico

Boa tarde,

Eu, Armindo Novais Peixoto, aluno da Universidade do Minho venho por este meio solicitar a vossa colaboração para o estudo académico

que estou a realizar.

Estudo que se enquadra no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, tendo como objetivo verificar a

"importância dos Códigos de Ética nas organizações públicas versus organizações privadas".

Uma vez que se trata de uma organização privada, que instituiu o Código de Conduta do Grupo Jerónimo Martins, seria um prazer

poder contar com a vossa colaboração, autorizando os vossos colaboradores a responder a um inquérito relacionado a temática em análise.

Com o inquérito pretendo respostas do maior número possível colaboradores de empresas do vosso grupo, dado tratar-se uma

pesquisa de carácter quantitativa, sendo um tema que envolve todos os trabalhadores.

Informo que a informação prestada pelos trabalhadores será de carácter confidencial.

Link para aceder ao questionário:

<http://www.surveio.com/survey/d/D6B3L5V1X3D0K8B2F?preview=1>

Muito obrigado pela atenção e disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,
Armindo Peixoto

AVISO DE CONFIDENCIALIDADE: Esta mensagem e a informação nela contida ou anexada são privadas e confidenciais,

encontram-se protegidas por segredo profissional e dirigem-se exclusivamente ao seu destinatário. O Grupo Jerónimo Martins

informa que, no caso de ter recebido esta mensagem por engano, a sua utilização, cópia, reprodução ou distribuição é expressamente

proibida. Caso não seja o destinatário desta mensagem, agradecemos que informe o remetente com a maior brevidade possível e elimine a mensagem sem ler, copiar, duplicar, imprimir ou fazer qualquer outro uso do seu conteúdo.

Proteja a floresta! Pense duas vezes antes de imprimir esta mensagem.

AVISO DE CONFIDENCIALIDADE: Esta mensagem e a informação nela contida ou anexada são privadas e confidenciais, encontram-se protegidas por segredo profissional e dirigem-se exclusivamente ao seu destinatário. O Grupo Jerónimo Martins informa que, no caso de ter recebido esta mensagem por engano, a sua utilização, cópia, reprodução ou distribuição é expressamente proibida. Caso não seja o destinatário desta mensagem, agradecemos que informe o remetente com a maior brevidade possível e elimine a mensagem sem ler, copiar, duplicar, imprimir ou fazer qualquer outro uso do seu conteúdo.

Proteja a floresta! Pense duas vezes antes de imprimir esta mensagem.