

A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NO CONTEXTO PROFISSIONAL: UM ESTUDO DE CASO

Francisco Carreira, Instituto Politécnico de Setúbal,
Pedro Anunciação, IPSetúbal,
Cristina Gonçalves, Universidade do Algarve,

RESUMO

O artigo apresentado tem por objectivo principal salientar a importância da ética e da deontologia no exercício das profissões através da análise comparativa da reacção dos alunos do curso de Pós-Graduação em Fiscalidade, antes e depois da apresentação dos conceitos e teorias relativas à ética e deontologia profissional. Este estudo assenta numa metodologia de investigação – acção e procura aferir até que ponto é possível, como várias correntes da psicologia social afirmam, um indivíduo alterar as suas atitudes, e no caso em concreto, a sua ética profissional.

Considerando que o ensino e a reflexão sobre a importância das questões éticas no exercício da profissão contribuem para uma nova visão das responsabilidades pessoais e profissionais, constituímos como objectivo a avaliação da atitude dos indivíduos face à ética, em dois momentos distintos.

Os resultados por nós obtidos permitem confirmar que houve alguma alteração na atitude face à ética.

PALAVRAS-CHAVE: Deontologia Profissional, Atitude, Ética e Crença.

1-INTRODUÇÃO

A ética tem assumido neste passado mais recente uma relevância acrescida sobretudo tendo em consideração o actual contexto de sociedade de informação e conhecimento em que nos inserimos. O crescente número de publicações e seminários sobre este tema e o aparecimento de cada vez mais códigos deontológicos/conducta relativos a profissões, actividades ou organizações salientam que esta temática está longe de poder ser secundarizada no contexto organizacional, profissional e mesmo pessoal.

A ética pode ser entendida (Argandoña; 1997: 64) como uma ciência que tem por objectivo analisar, estudar e orientar a conduta e o comportamento do homem de acordo com o seu fim. Não se trata de uma crença ou de um artefacto político ou económico que possa ou deva ser trabalhado em função de determinados objectivos individuais ou particulares. A ética constitui ou deve constituir um saber científico que pode ser aprendido e valorizado com a razão e a experiência.

É uma ciência prática, dado que não se estuda apenas para saber mas sobretudo para actuar. É também uma ciência normativa, na medida em que não diz como actua a maioria (isso faz a sociologia) mas sim como devemos actuar. Poderemos ainda afirmar que é uma ciência que sendo colectiva ou social é sobretudo individual ou pessoal.

Sempre que o âmbito da ética se circunscreve ao exercício de uma profissão falamos de deontologia, entendendo-a como (Mercier; 2003: 6) o conjunto de regras adoptadas para o exercício de uma profissão. A relevância da deontologia é ainda salientada pelo facto de normalmente existir uma organização profissional que se constitui como a instância de referência na elaboração, aplicação e vigilância das regras éticas.

Quando estas regras se encontram formalizadas dão origem aos Códigos Deontológicos ou de Conduta, tendo muitas vezes como objectivo principal fazer salientar um padrão de conduta (Lisboa; 1997: 59).

A deontologia assenta numa ética baseada “na noção do dever, na rectidão ou em direitos” (Blackburn; 1997: 145) contrastando com os sistemas éticos baseados na ideia de atingir um certo estado de coisas (...), ou nas qualidades de carácter necessárias para viver bem.” (Blackburn; 1997: 145).

A ética deve ser estudada de uma forma aplicada ou pragmática na medida em que um dos seus objectivos é facilitar a análise de problemas práticos à luz do que é correcto ou incorrecto, certo ou errado no sentido da dignificação do homem enquanto ser social e económico, tendo presente o seu bem estar. Para além disso deve ser ensinada, ideia partilhada por vários investigadores, o que contribuiu significativamente para que a economia e a sociedade possam funcionar em equilíbrio.

A importância da ética no contexto das ciências empresariais tem levado à introdução desta disciplina ou desta temática em diversas Universidades Europeias e Norte Americanas. Em Portugal, particularmente nos cursos na área da contabilidade¹, se numa primeira fase esta disciplina integrou os planos curriculares de pós-graduação como opção, regista-se uma maior sensibilização para a importância da ética tendo passado a integrar os planos curriculares dos cursos de pós-graduação (mestrados e doutoramentos) como disciplina obrigatória, seguindo assim a tendência geral dos diversos países nestas matérias.

Para além disto, regista-se, ao nível dos cursos de graduação (licenciatura e/ou bacharelatos) a introdução da ética quer como disciplina de opção quer como disciplina obrigatória.

2 - A ÉTICA E CONCEITOS CONEXOS

É difícil falar de ética sem enquadrar os diversos conceitos que se encontram intimamente associados. O primeiro é o conceito de atitude que, embora seja frequentemente associada à “postura ou ao modo de ter o corpo”, pode, segundo Ajzen (1988:4), ser definida como “uma predisposição para responder de forma favorável ou desfavorável a um objecto, pessoa, instituição ou acontecimento”.

As atitudes possuem um conjunto de características que importa salientar, nomeadamente, não são directamente observáveis, referem-se a experiências subjectivas, são quase sempre referidas a um objecto social, incluem sempre uma dimensão afectivo-avaliativa e são apreendidas.

As atitudes correspondem, assim, a experiências subjectivas que traduzem hipóteses, relativas a um objecto (pessoas/ situação/acontecimento/etc) de elementos avaliativos (considero bem ou mal; penso que ele é mandrião ou trabalhador), afectivos (gosto ou não gosto dos intelectuais, por exemplo) e conativos (quero ou não quero fazer tal coisa) (Leyens; 1994: 104). Pelo que se poderá concluir que existirão tantas atitudes quanto os indivíduos e as distintas experiências subjectivas que possuem. Apesar de à primeira vista se poder confundir a atitude com o comportamento, tal relação não é pacífica, dado que esta relação de causa (atitude)/efeito (comportamento) é influenciado também pelos traços de personalidade. Devendo existir “coerência entre atitudes e comportamentos²” (Lima; 1996: 194), poderemos distinguir a atitude da personalidade no facto de as atitudes possuírem sempre uma componente avaliativa e serem dirigidos a um objecto específico, ao passo que os traços de personalidade não são necessariamente avaliativos, embora descrevam tendências de resposta num dado domínio que, sem especificarem o alvo do comportamento, se centram no indivíduo” (Lima; 1996: 170). Refira-se também que quer as atitudes quer os traços de comportamento são, normalmente, relativamente estáveis, não podendo ser dito o mesmo das atitudes que sendo “mais maleáveis estão sujeitas a transformação por via da informação ou da experiência do indivíduo” (Lima; 1996: 170).

Para se entender as atitudes é necessário perceber, nalguns casos, a crença que os indivíduos possuem relativamente a um objecto. Por crença devemos entender “a informação de que uma pessoa dispõe acerca do objecto, face à

¹ Cremos que tal se deve, particularmente nos cursos reconhecidos pela Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (CTOC) para acesso à profissão de Técnico Oficial de Contas (TOC), à possibilidade dos alunos que tenham tido aproveitamento na disciplina de Ética (esta disciplina deverá conter no seu programa a leccionação do Estatuto de Câmara dos Técnicos de Contas (ECTOC) e o Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas (CDTOC)) da dispensa da prova sobre o ECTOC e CDTOC – artigo 11.º do Regulamento de Exame para inscrição na CTOC.

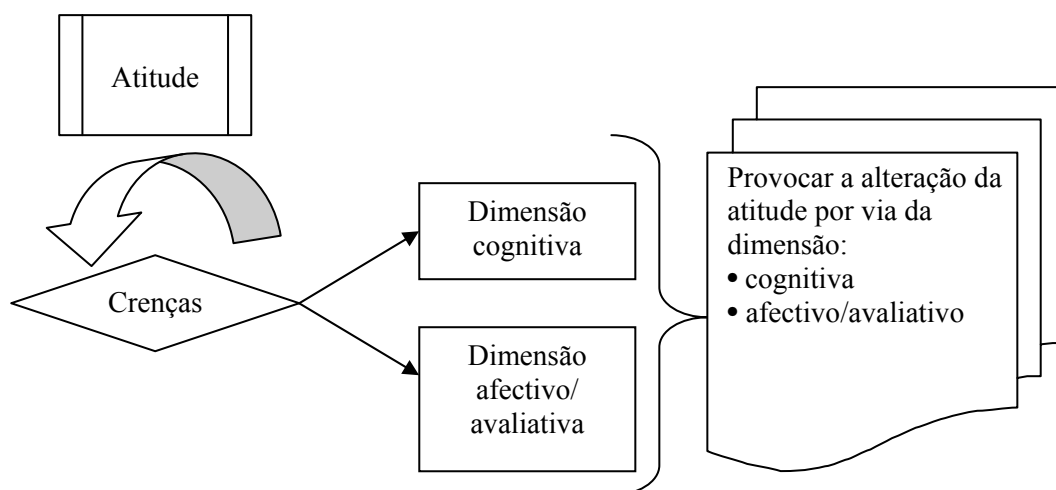
² Quando o indivíduo não tem um comportamento coerente com as suas atitudes (crenças) encontra-se em dissonância cognitiva.

qual se pode sempre associar uma probabilidade de veracidade” (Lima; 1996: 170). É com base nesta informação e na probabilidade de ela espelhar a verdade que os indivíduos argumentam defendendo as suas opiniões (Lima; 1996: 171).

Existem, ainda, dois outros conceitos que importa explicar, nomeadamente o conceito de valor e de ideologia. Os valores correspondem às “concepções centrais sobre o que é desejável a nível individual ou societal e que servem como padrões ou critérios para orientar não só a acção mas também a avaliação, as escolhas, as atitudes e as atribuições de causalidade. Os valores, por comparação com as atitudes, são mais gerais e abstractos, transcendendo objectos e situações, e têm um carácter normativo, que falta às atitudes” (Lima; 1996: 171). Por ideologia pode “entende-se um sistema estruturado e estável de crenças e atitudes, pretendendo-se assim um conceito com um nível de abstracção mais elevado” (Lima; 1996: 172).

A importância do enquadramento das atitudes é pertinente ao nível das relações interpessoais. Em qualquer situação, seja social ou profissional, as relações interpessoais devem guiar-se por padrões éticos rigorosos. Estas relações, sejam com clientes, fornecedores, estado, colegas, etc, deverá assentar sob padrões éticos profissionais que devem estar em sintonia com os padrões organizacionais e pessoais (Arnsperger et al.; 2004: 95). Só esta sintonia evitará conflitos pessoais entre o que se entende ser correcto e as respectivas práticas. Repare-se que no caso em estudo, profissionais na área da fiscalidade, não seria muito coerente os cidadãos optarem por princípios de justiça cuja realização implica, por exemplo, retenções fiscais, ao mesmo tempo que tentam subtrair-se a tais retenções subdeclarando os seus recursos. É esta sintonia entre as diferentes vertentes da ética (pessoal, profissional, organizacional e económica) que se procura assegurar através dos códigos deontológicos. Neles se procuram, segundo Lisboa (1997: 58), regulamentar as relações das práticas de comportamento que se espera sejam observadas no exercício da profissão. Através dos códigos de conduta procura-se evitar os conflitos entre ética pessoal e profissional e, consecutivamente organizacional e económica, contribuindo para o bem-estar da sociedade na lisura de procedimentos dos seus membros dentro e fora da instituição. As organizações ou as ordens profissionais estarão a contribuir para a formação da consciência profissional sobre padrões de conduta sempre que, através de asserções sobre princípios éticos gerais e regras particulares, norteiem a resolução de problemas gerais que surjam no exercício da profissão. Os códigos de conduta constituem excelentes instrumentos de encorajamento do sentido de justiça e decência em cada membro organizado (Lisboa; 1997: 58).

Face ao exposto, importa salientar no nosso estudo que, tendo em consideração as diferentes funções das actitudes (Motivacionais, Cognitivas, Sociais e Orientadas para a acção), se procurará analisar a importância das atitudes em função do papel cognitivo³. Para atingir o objectivo definido para este estudo empírico “aceitamos” o pressuposto teórico: A Ética pode ser ensinada. Esta análise terá por base o seguinte esquema:



³ Por cognição pode entender-se o “conjunto de operações de “tratamento da informação” através das quais, (...) o indivíduo elabora “representações” e efectua transformações sobre elas, utilizando-as por fim na organização dos seus comportamentos” (Costermans 2001: 13)

3 – A INFLUÊNCIA DO ENSINO DA ÉTICA

A ética, porque está intimamente relacionada com as atitudes e comportamentos das pessoas, é universal, ou seja pode ser aplicável a qualquer profissão. Por isso, será interessante estudá-la à luz de problemas concretos, tendo por base princípios universais de respeito pelo ser humano e pela sua liberdade.

Este pressuposto é possível de ser enunciado sempre que no exercício de uma determinada profissão a sua esfera de actividade esteja directa ou indirectamente relacionada com o ser humano. Significa que não há ética nas máquinas, na natureza, nos imóveis ou na relação estrita e individualizada que, em contexto pessoal, se poderá manter com estes ou outros elementos.

A ética surge quando no contexto profissional ou mesmo pessoal os nossos comportamentos ou atitudes interferem na esfera de direitos e liberdades de todos aqueles que conosco directa ou indirectamente se relacionam. Daí se poder afirmar, conforme o defendem diversos investigadores, que o estudo dos comportamentos e das atitudes referentes a situações práticas deverá ser analisada à luz dos princípios éticos⁴.

Na medida em que o contexto económico é simultaneamente um contexto social o conhecimento, a gestão e a minimização dos problemas profissionais assume características éticas que pressupõem um conhecimento das exigências da actividade profissional, ou seja, um “conhecimento do terreno”.

Este conhecimento resulta de uma aprendizagem que é feita de um saber adquirido ao longo da vida profissional. Não sendo fácil o estudo do impacto da experiência profissional nos conhecimentos e comportamentos éticos, decidimos definir como objectivo deste trabalho estudar em que medida a consciência da importância da ética no exercício da profissão se altera após a leccionação de um módulo de ética e deontologia profissional, analisando o comportamento homogéneo dos indivíduos.

3.1 – Caracterização do estudo

A escolha da população recaiu sobre a profissão de Técnico Oficial de Contas (TOC), dado a sua relevância profissional no contexto da acreditação e divulgação da informação financeira. A sua análise e o seu parecer sobre as contas dos agentes económicos serve de base às decisões de diversos interlocutores económicos, como sejam, accionistas, Estado, fornecedores, entre outros, pelo que a ética no exercício das suas funções assume um papel fulcral na credenciação do respectivo trabalho.

Para atingir o objectivo proposto para o trabalho decidimos optar por seleccionar uma amostra de alunos que frequentaram graduações, nos cursos reconhecidos pela CTOC para inscrição como TOC⁵, cujo plano curricular tivesse uma disciplina de Ética. Privilegiámos participantes que já possuíssem experiência profissional, dado que as circunstâncias relativas à “vida profissional” coloca frequentemente dilemas éticos⁶ que nem sempre são de fácil resolução.

3.2 - Metodologia

O nosso estudo recaiu sobre os alunos da Pós-Graduação em Fiscalidade da Escola de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (1.ª edição, correspondendo ao período de Outubro de 2004 a Junho de 2005, com uma duração de 10 horas) uma vez que a disciplina de Ética, Deontologia e Conduta Profissional integrava o seu plano curricular. Analisada em pormenor a população da 1ª edição da referida pós-graduação constatámos que integrava 30 formandos, pelo que, dado o reduzido número de indivíduos que compõem a população, estatisticamente não seria recomendável a definição

⁴ Embora teoricamente esta análise possa parecer simples, na medida em que a ética ao exigir “que extrapolemos o “eu” e o “você” busca uma lei universal (...) o problema é que (...) [existe] uma vasta gama de teorias éticas, inclusive algumas que são totalmente irreconciliáveis” (Singer; 1994: 20).

⁵ De acordo com o n.º 3, artigo 16.º, ECTOC.

⁶ Blackburn (1997: 114) define dilema como uma “situação em que cada curso possível de acção viola um certo princípio moral que também é, por seu lado, obrigatório (...).

de uma amostra (Quivy e Campenhoudt: 1992). Procedeu-se então à realização do estudo e a partir de um questionário unidimensional (Moreira: 2004) estabelecendo três etapas:

- 1.^a etapa – caracterização do participante – identificação da idade, sexo, habilitações académicas e experiência profissional, assim como o número de anos de experiência;
- 2.^a etapa – avaliação da dimensão cognitiva da atitude do participante face à ética – questionário de vinte e uma questões avaliadas numa escala de 1 a 7, correspondendo o valor 1 ao sentido de “discordo totalmente” e o valor 7 ao sentido de “concordo totalmente”;
- 3.^a etapa – avaliação da dimensão afectiva/avaliativa do participante face à atitude – questionário de vinte e uma questões avaliadas numa escala de 1 a 7, correspondendo o valor 1 ao sentido de “discordo totalmente” e o valor 7 ao sentido de “concordo totalmente”.

O questionário só previa respostas fechadas, apesar de reconhecermos as vantagens apontadas pela teoria relativamente às questões abertas⁷. Optou-se por inquérito de itens com escalas tipo Likert (1932), com 7 níveis, recomendando a literatura⁸ que os níveis dever-se-ão situar entre 5 e 9 (Moreira: 2004). O questionário foi elaborado graficamente com separação horizontal, embora a literatura preveja que também possam ser concebidos sem separação horizontal. A opção entre pela separação horizontal, ou o contrário, assenta na “utilização racional do espaço e da legibilidade” (Moreira; 2004: 210).

Relativamente à extensão do questionário optámos por favorecer a motivação dos participantes para a resposta em detrimento da eventual perda no grau de confiança dos resultados. A este propósito Moreira (2004: 214) refere que “um questionário mais curto fornece menos informação e/ou informação menos rigorosa; um questionário mais longo dará origem a mais respostas omissas e, certamente, a maior número de recusas em responder.” Acresce ainda que relativamente a um questionário unidimensional, por nós utilizado, o número de itens “deixa de ter influência sobre o número e variáveis medidas (...) mas tem uma influência muito sensível sobre as propriedades psicométricas dos resultados” (Moreira; 2004: 214). Como o inquérito foi preenchido perante os docentes que o elaboraram e ministraram a formação dispensou-se o pré-teste.

Tendo em consideração o objectivo, havia que medir a dimensão cognitiva da crença face à ética (II parte do questionário) e a sua dimensão afectiva/avaliativa (III parte do questionário), antes e após a leccionação do módulo, para se inferir a mudança e o respectivo grau. Assim, este questionário foi passado aos participantes em duas fases distintas:

- 1.^a fase – antes do início do módulo de Deontologia e Conduta Profissional;
- 2.^a fase – após o encerramento do módulo.

Procurou-se distar o maior tempo possível entre as duas passagens do inquérito com o objectivo de evitar o efeito aprendizagem do instrumento. O público alvo correspondeu aos 30 alunos da citada Pós-Graduação, embora tenham sido objecto de estudo 27 alunos, os quais responderam ao questionário duas vezes: a primeira antes da leccionação do módulo a que se alude aqueles temas, e a segunda após o *terminus* do referido módulo, sendo que houve uma correspondência directa entre os dois questionários, uma vez que só assim é que seriam comparáveis (que acabou por constituir-se como a nossa amostra, dado que aquando da passagem da 1.^a passagem faltaram 3 formandos, consequentemente na 2.^o passagem tiveram de ficar de fora).

4 - RESULTADOS

4.1 – Caracterização dos participantes

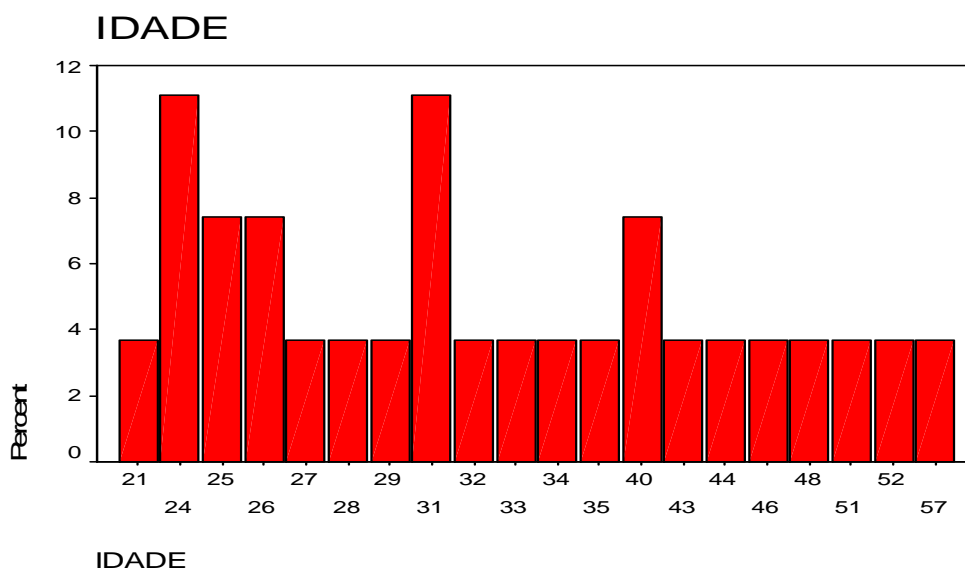
A caracterização da amostra consistiu na análise da idade, sexo, habilitações académicas, experiência profissional e número de anos de experiência dos alunos em estudo. A idade média da amostra é de 34,33 anos, sendo que aluno mais

⁷ Como refere Moreira (2004: 124) “embora este seja um assunto que dá frequentemente origem a discussões acaloradas, é surpreendente constatar o reduzido número de investigações dirigidas a esta questão. De facto, este tema tem sido abordado mais através de profissões de fé do que com dados objectivos.”

⁸ O número de níveis a utilizar não reúne igualmente consenso nos investigadores.

jovem tem 21 anos e o alunos mais velho 57 anos. A distribuição percentual das idades dos inquiridos está patente no Quadro n.º 1.

Quadro n.º 1 – Idade dos Alunos da Amostra



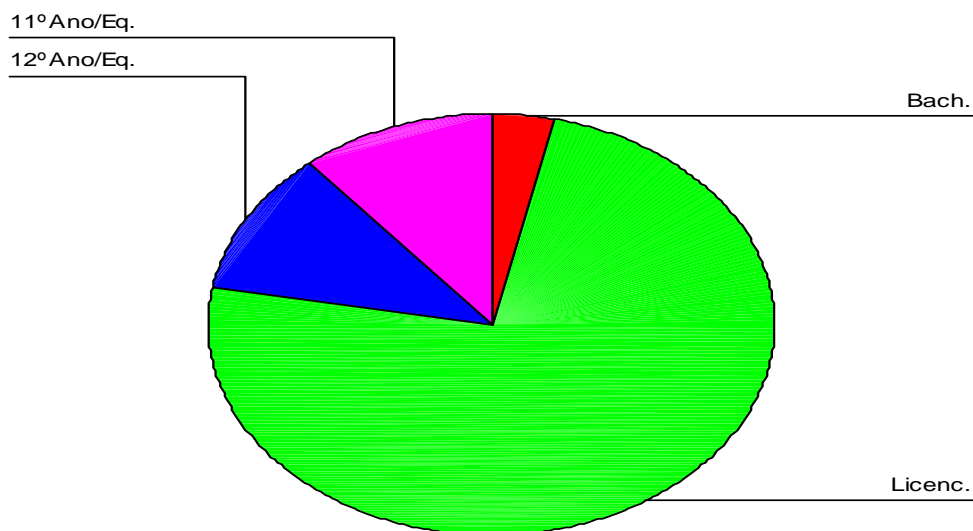
Constatou-se que 44% da amostra é composta por indivíduos do sexo masculino e que 56% do sexo feminino. Relativamente às habilitações académicas a maioria da amostra é composta por licenciados na área das Ciências Empresariais (cerca de 74%), contra os titulares dos 11.º Ano e 12.º Ano (com 11% cada um)⁹ e de bacharéis em Contabilidade (aproximadamente 4%). A representação gráfica é apresentada no Quadro n.º 2.

A experiência profissional dos alunos da amostra é diversificada como evidencia o Quadro n.º 3, existindo uma preponderância dos profissionais de contabilidade (cerca de 63%), sendo que 52% são TOC e 11% são técnicos de contabilidade, seguindo-se uma série de áreas conexas como gestor financeiro (cerca de 7%), consultor, analista financeiro, técnico da Administração Fiscal e funcionário público (num total de 15%, que corresponde a 3,8% cada uma) e os restantes 15% com uma actividade não definida.

Quadro n.º 2 – Habilitações Académicas dos Alunos da Amostra

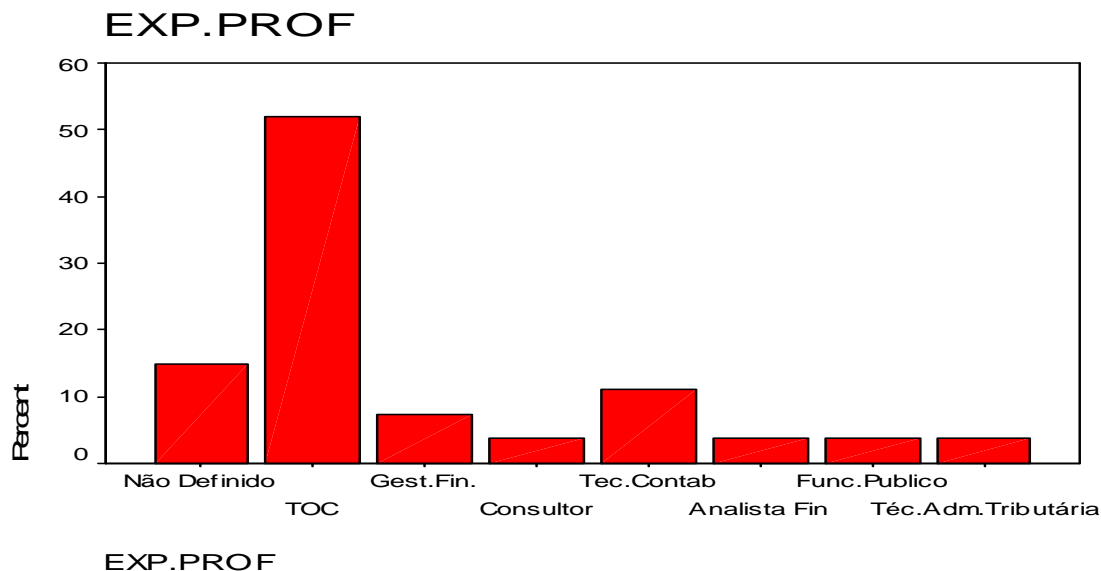
⁹ O regulamento deste curso de Pós-graduação previa a possibilidade de candidatos sem formação superior poderem ser admitidos desde que tivessem um currículo profissional relevante, obtendo, caso obtivessem aproveitamento no final um certificado de Curso de Especialização em Fiscalidade.

HAB.ACAD.



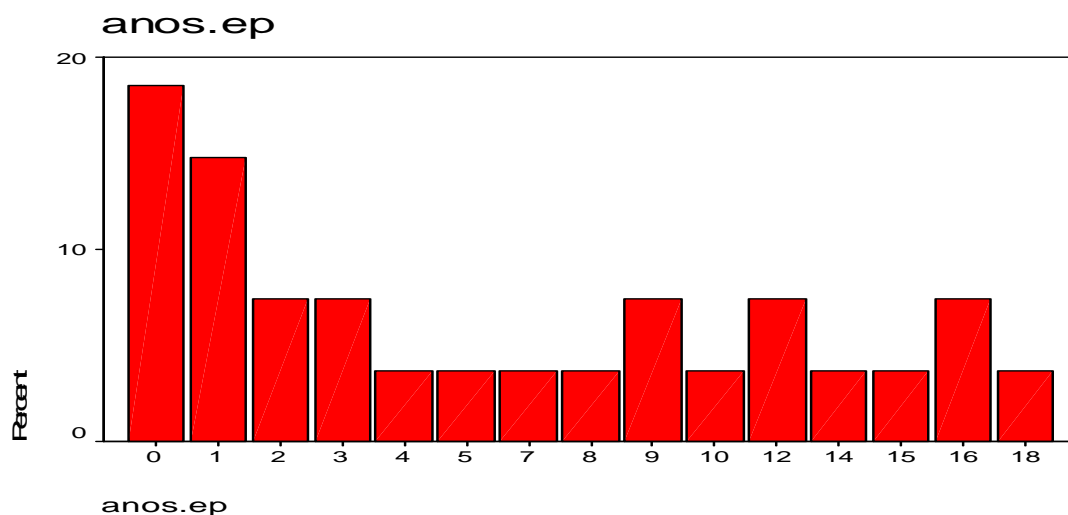
Por último, o número de anos de experiência dos alunos da amostra apresenta uma média de 6,3 anos, oscilando entre o máximo de 18 anos e o mínimo sem qualquer experiência, como é evidenciado no Quadro n.º 4.

Quadro n.º 3 – Experiência Profissional dos Alunos da Amostra



Há um predomínio da experiência profissional até aos 2 anos (cerca de 40%), seguido do intervalo entre 7 e 10 anos de experiência com cerca de 19%, entre os 3 e os 6 anos e os 10 e os 15 anos com 15%, respectivamente, e finalmente com mais de 15 anos de experiência cerca de 11%.

Quadro n.º 4 – Número de Anos de Experiência dos Alunos da Amostra



4.2. Dimensão cognitiva da atitude face à ética

A dimensão cognitiva da atitude face à ética foi analisada, em primeiro lugar, em termos descritivos e, em segundo lugar, em termos de existência de comportamentos homogêneos por parte do grupo objecto do presente estudo. Por um lado, da análise descritiva realizada concluiu-se que:

- As respostas com médias mais elevadas foram: «uma atitude ética do TOC/ROC permite um maior grau de transparência nos negócios» e «um código deontológico deve assentar em fortes princípios éticos», ambas com 5,81 de média, e 5 e 6 de moda, respectivamente, e uma menor oscilação face à média;
- Outras questões com respostas médias elevadas dignas de relevo foram: «um código deontológico define as normas éticas relativas a uma profissão», com 5,59 de média e 6 de moda, e «as demonstrações financeiras devem possibilitar que qualquer utente possa tomar decisões», com 5,44 de média e 7 de moda;
- As respostas com médias mais reduzidas foram: «se um determinado reconhecimento diminuir o resultado contabilístico mas não o fiscal» e «o TOC/ROC está dependente da perspectiva do empresário relativamente à ética», com 2,26 e 2,56 de média, respectivamente;
- Foram, igualmente, estas duas últimas questões, aquelas que registaram o valor mínimo (1) na moda e aquelas em que o diferencial de respostas foi o mais acentuado, ou seja, aquele que tem maior amplitude.

Por outro lado analisou-se o posicionamento dos alunos relativamente às questões formuladas, pesquisando grupos com atitudes similares e posteriormente tentar identificar o seu porquê, antes e depois da leccionação do módulo de Deontologia e Conduta Profissionais. Nesse sentido recorreremos ao *Statiscal Package Science Social* (SPSS) de modo a constituir *clusters*, ou seja, formar conjuntos homogêneos de alunos, isto é, agrupar as atitudes similares dos alunos, de tal modo que os alunos “pertencentes a um mesmo grupo sejam tão semelhantes quanto possível e sempre mais semelhantes aos elementos do mesmo grupo do que a elementos dos restantes grupos” (Reis; 1997: 290).

Para o efeito desenvolveram-se as seguintes fases:

1. Selecção da amostra – corresponde às respostas obtidas dos questionários, que corresponde a 90% da população alvo, em dois momentos – antes e depois da leccionação de 10 horas de ética;
2. Selecção das variáveis – consideraram-se quatro variáveis, que correspondem a quatro questões das 21 disponíveis – a responsabilidade da empresa é gerar resultados (com uma média geral de 4,22 numa escala de 1 a 7), o código deontológico deve assentar em forte princípios éticos (com uma média geral de 5,81), a existência de um código deontológico limita a actuação profissional (com uma média geral de 3,33) e o TOC/ROC devem atender ao interesse da entidade (com uma média geral de 4,74).

A eleição destas variáveis está, directamente, relacionada com a análise factorial de componentes principais, a qual não estabelece uma relação causa-efeito entre as variáveis iniciais, mas antes evidencia as características comuns

designadas por componentes que explicam o máximo possível da variância existente nos dados, e que gerou um KMO mais elevado, cujo resultado foi de 0,608 (que pode ser classificado como razoável);

3. Definição de uma medida de semelhança – foi o processo utilizado para medir a distância entre os valores das variáveis que constituem os grupos, tendo sido eleito a *square euclidean distance*.

Paralelamente as respostas foram estandardizadas, o que significa que a escala das respostas é uniforme e que qualquer variável tem a mesma ponderação na determinação dos grupos ou *clusters*.

4. Escolha do critério de agregação – procurou-se aferir de que modo os grupos se mantinham estáveis ou fiáveis, dado que, segundo Reis (1997: 310), “não existe aquilo a que se possa chamar o melhor critério de (des)agregação dos casos em análise de *clusters*. É prática comum utilizar vários critérios e fazer a comparação dos resultados. Se estes forem semelhantes, é possível que se tenham obtido resultados com um elevado grau de estabilidade e, portanto, fiáveis”.

Como método, adoptou-se a média entre grupos (*average linkage between group*), procurando separar claramente as distâncias entre todos os pares de respostas entre os grupos.

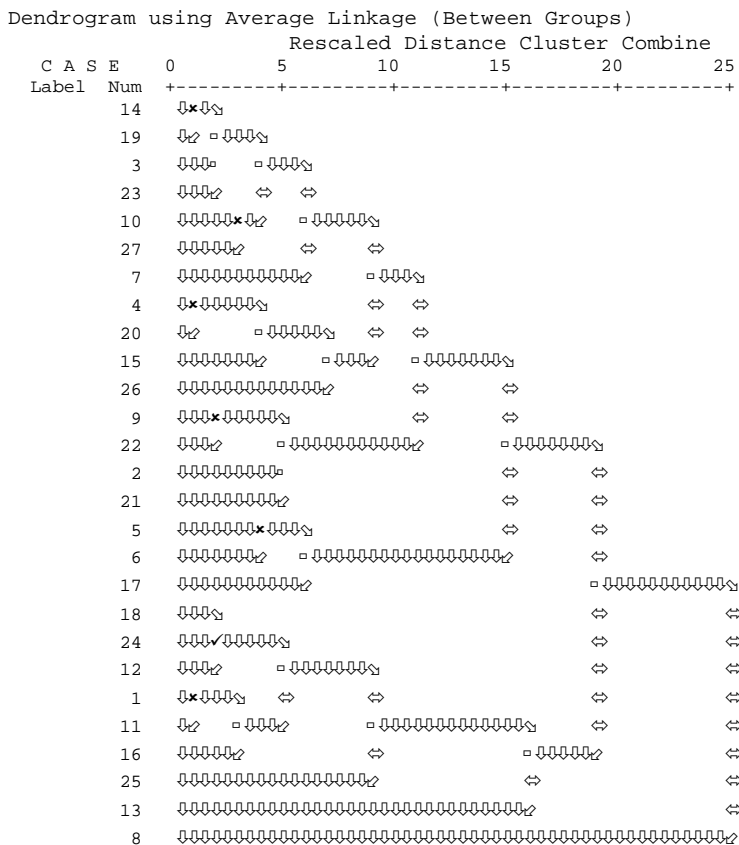
5. Validação dos resultados – confrontaram-se os resultados obtidos (apresentados seguidamente) com os de outros processos alternativos como a *average linkage within group*, o qual não evidenciava tão claramente os grupos (maior pulverização dos casos).

Assim, tendo por base os pontos 2 (selecção das variáveis), 3 (medidas de semelhança) e 4 (critério de agregação), identificaram-se três *clusters*, antes da formação, representados no Quadro n.º 5 (que por sua vez se desdobram em vários subgrupos que perfazem um total de 7 grupos):

- O primeiro *cluster* é composto por dezoito formandos (n.ºs 3, 7, 10, 14, 19, 23, 27, 4, 15, 20, 26, 2, 9, 21, 22, 5, 6 e 17), os quais apresentam um comportamento inferior à média geral nas questões n.º 1 (3,72), n.º 2 (4,28) e n.º 3 (5,50) e superior na questão n.º 4 (3,33), ainda que tal atitude não seja homogénea e se possam agregar em 4 subgrupos;
- O segundo *cluster* é composto por oito formandos (n.ºs 12, 18, 24, 1, 11, 16, 25 e 13), os quais apresentam um comportamento superior à média geral nas questões n.º 1 (5,38), n.º 2 (6,25) e n.º 3 (6,63) e inferior à média geral relativamente à questão n.º 4 (2,00), ainda que se tenham formado 2 subgrupos e os formandos n.ºs 13 e 25 possam ser considerados isoladamente;
- O terceiro *cluster* é composto, apenas, por um formando (n.º 8), que se distingue, claramente, dos demais por apresentar o valor mínimo para as questões n.ºs 2 e 4 (1,00) e um valor, ligeiramente, inferior à média geral das respostas, relativamente às questões n.ºs 1 e 3 (4,00 e 5,00 respectivamente).

Quadro n.º 5 – *Dendograma dos Clusters* – Antes da Leccionação do Mód.Deont.Conducta Profissionais

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * *



Posteriormente com a formação em deontologia e conduta profissionais considerando as mesmas variáveis obtiveram-se valores médios superiores aos anteriores nas questões n.º 1 (com 4,74), n.º 2 (com 4,78) e n.º 3 (com 6,04) e idêntico valor na questão n.º 4 (3,33), e identificaram-se dois *clusters*, representados no Quadro n.º 6 (que por sua vez se desdobram em vários subgrupos que perfazem um total de 7 grupos):

- O primeiro *cluster* é composto por dezoito formandos (n.ºs 16, 18, 3, 2, 6, 11, 5, 20, 26, 7, 12, 14, 1, 10, 22, 27, 13, 8), que apresentam um comportamento inferior à média geral em qualquer das questões (n.º 1 com 4,39, n.º 2 com 4,61, n.º 3 com 5,89 e n.º 4 com 2,89), sendo que se distinguem 4 subgrupos com diferenças na conjugação das diferentes questões;
- O segundo *cluster* é composto por nove formandos (n.ºs 21, 23, 25, 4, 9, 15, 19, 17 e 24), os quais apresentam um comportamento superior à média geral em qualquer das questões (n.º1 com 5,44, n.º2 com 5,11, n.º 3 com 6,33 e n.º 4 com 4,22), sendo que se evidenciam 3 subgrupos com diferenças entre si.

Em termos comparativos cabe assinalar o seguinte:

- Os grupos mantêm uma dimensão muito idêntica (18 e 8 formandos contra 18 e 9 formandos, respectivamente antes e depois da formação), sendo que se registam 13 mudanças nos grupos e 11 nos subgrupos;
- Apenas 1 formando (com 24 anos, licenciado e sem actividade definida e experiência) se mantêm no mesmo grupo, o que pode significar indiferença perante a formação ou, convicções profundas que são inalteráveis, ou ainda pelo facto de não ter actividade definida não teve assim qualquer experiência profissional que o levasse a questionar-se¹⁰;
- 7 formandos (que representam 39%), transitam do Grupo 1 (antes da formação) para o *Cluster 2* (após a formação), enquanto 6 formandos (que equivale a 75%) passam do *Cluster 2* (antes da formação) para o Grupo 1 (após a formação), que provavelmente é reflexo da formação recebida;

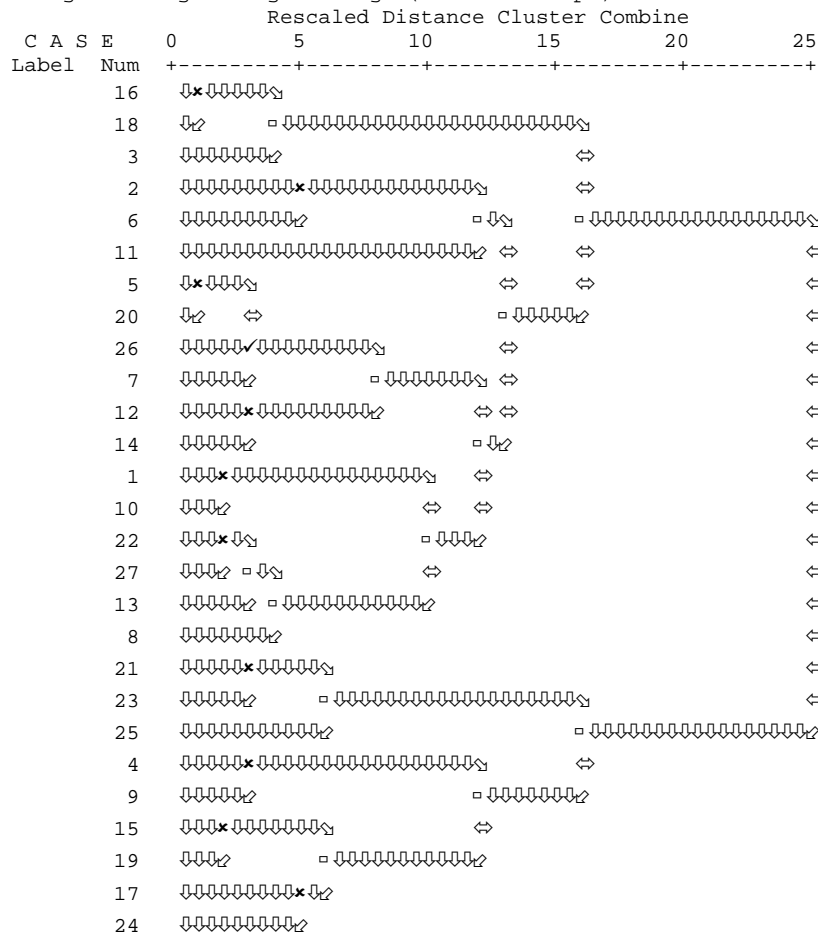
¹⁰ Este caso acaba por ser interessante na medida é que confirmou a nossa opção de estudar apenas os formandos com experiência profissional na área.

- Verifica-se que no seio do Grupo 1 ocorrem 9 (cerca de 50%) mudanças entre subgrupos e que no Cluster 2 registaram-se 2 (cerca de 25%), mudanças entre Subclusters.

Quadro n.º 6 – Dendograma dos Clusters – Após a Leccionação do Mód.Deont.Conduta Profissionais-

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * *

Dendrogram using Average Linkage (Between Groups)



4.3 – Dimensão afectiva/avaliativa da atitude

A dimensão afectiva/avaliativa da atitude foi analisada, em primeiro lugar, em termos descritivos e, em segundo lugar, em termos de existência de comportamentos homogêneos por parte do grupo objecto do presente estudo.

Por um lado, da análise descritiva realizada constatou-se, regra geral, que as respostas às questões de natureza afectiva apresentam uma média superior a 5 e uma moda que oscila entre 5 e 7, sendo os valores mais elevados respeitantes: «a um TOC ético» e «à informação fiscal», com médias de 6,44 e 6,41, respectivamente, ambas com uma moda de 7 e uma variância entre 4 e 7. A única excepção respeita à questão: «é mais importante o interesse da entidade», a qual regista uma média de 3,41 uma moda de 3 e uma variância de 2,79.

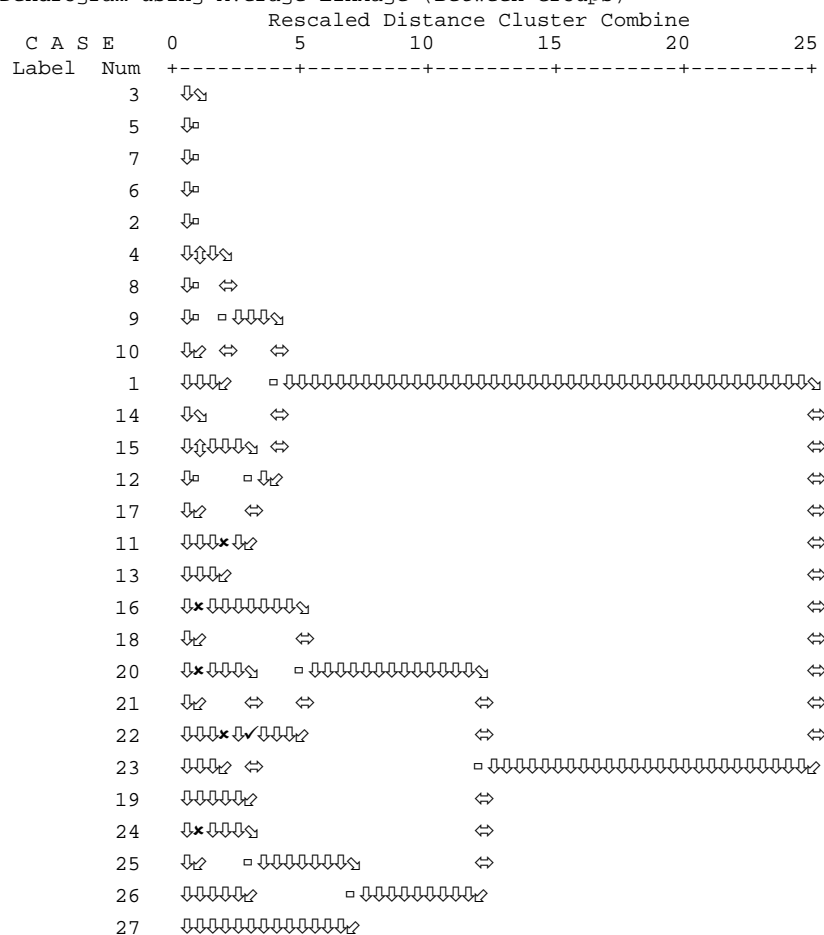
Por outro lado analisou-se o posicionamento dos alunos relativamente às questões formuladas, pesquisando grupos com atitudes similares e posteriormente tentar identificar o seu porquê, antes e depois da leccionação do módulo de Deontologia e Conduta Profissionais. Para tal recorremos, uma vez mais ao *Statiscal Package Science Social* (SPSS) de modo a constituir esses grupos homogêneos, pelo que o processo de trabalho foi idêntico ao descrito no ponto anterior. As variáveis seleccionadas correspondem a cinco questões formuladas, das 15 disponíveis (princípios éticos, sigilo profissional, TOC ético, independência na execução das funções e informação contabilística) dado que eram estas variáveis, que após uma análise factorial de componentes principais geravam um KMO mais elevado (cujo resultado era de 0,749 que é classificado como médio). A medida de semelhança e o critério de agregação utilizados foram os mesmos do ponto anterior, ou seja, a

square euclidean distance e a média entre grupos (*average linkage between group*). Considerando os pontos 2 (selecção das variáveis), 3 (medidas de semelhança) e 4 (critério de agregação), identificaram-se dois *clusters*, antes da formação, representados no Quadro n.º 7 (que por sua vez se desdobram em vários subgrupos perfazendo um total de 4 grupos):

Quadro n.º 7 – Dendrograma dos *Clusters* – Antes da Lec. do Mód. Deont. Conduta Prof.

* * * * * H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * *

Dendrogram using Average Linkage (Between Groups)



Importa registar que:

- O primeiro é composto por 16 membros, o que equivale a 59% (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 17), que se desdobra em dois *subclusters* (um com 10 indivíduos e outro com 6 formandos);
- O segundo grupo é composto por 11 membros, cerca de 41% (16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27) que se dividem em dois subgrupos (um com 7 indivíduos e outro com 4 formandos).

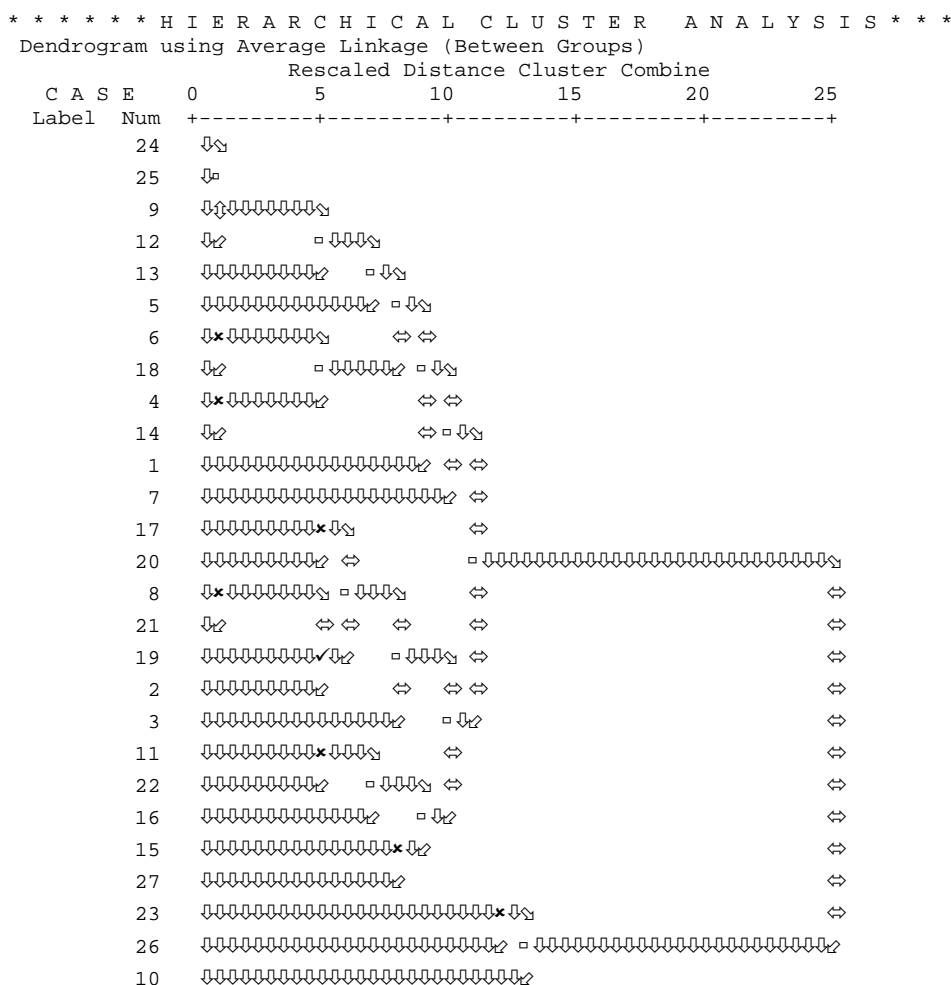
O que diferencia os *clusters* é o posicionamento do peso do grupo face à média geral para as cinco variáveis ou factores (princípios éticos, sigilo profissional, TOC ético, independência na execução das funções e informação contabilística). Nesse sentido, o *cluster 1* posiciona-se, sempre, acima da média geral para os cinco factores (em aproximadamente 3%, 0,05%, 4%, 4% e 3%).

Por sua vez o grupo 2 tem um comportamento inverso do anterior, ao encontrar-se, sempre, abaixo da média geral para os cinco factores (em -4%, -1%, -5%, -6% e -5%). Após a formação em deontologia e conduta profissionais considerando as mesmas variáveis os valores médios sofreram um ligeiro decréscimo e continuaram-se a identificar dois *clusters*, representados no Quadro n.º 8 (que por sua vez se desdobram em vários subgrupos que perfazem um total de 3 grupos):

- O primeiro com 24 membros, que equivale a cerca de 89% (1, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 18, 24, 25, 2, 3, 8, 11, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22 e 27), que se desdobra em dois *subclusters*, cada um com 12 formandos, sendo que a idade média é de 31,25 e 33,38 anos, respectivamente;

- O segundo grupo é composto por 3 membros, que corresponde a 11% (10, 23 e 26), com uma idade média de 42 anos;

Quadro n.º 8 – Dendrograma dos *Clusters* – Após a Leccionação do Mód.Deont.Conduta Profissionais-



O que diferencia os *clusters* é o posicionamento da média do grupo face à média geral para os cinco factores, anteriormente, referidos. Nesse sentido, o *cluster* 1 posiciona-se, sempre, acima da média geral para qualquer factor (em 4%, 4%, 4%, 6% e 2%). Por sua vez, o grupo 2 situa-se, claramente, abaixo da média geral relativamente a qualquer um dos factores em análise (em -32%, -30%, -30%, -46% e -19%). Após a formação em deontologia e conduta profissionais, o primeiro grupo reforça a sua dimensão (passando a ser composto por 24 alunos, persistindo dois subgrupos), enquanto que o segundo *cluster* reduz significativamente a sua dimensão (passando a ser composto por, apenas, três alunos), o que deixa transparecer os efeitos da formação ministrada.

Em termos comparativos cabe assinalar o seguinte:

- 9 formandos (que representam 56%), mantiveram a mesma atitude no Grupo 1 (sendo que 6 se mantiveram inclusivamente no mesmo subgrupo e 3 transitaram de subgrupo) e 2 (que equivale a 18%) no *Cluster* 2;
- apenas, 1 formando (cerca de 6%) transitou do Grupo 1 (antes da formação) para o *Cluster* 2 (após a formação), enquanto 9 formandos (cerca de 82%) passam do *Cluster* 2 (antes da formação) para o Grupo 1 (após a formação), provavelmente, reflexo da formação recebida;
- no *dendrograma* inicial, que apresenta dois grupos, há uma separação em função da faixa etária, sendo que o Grupo 1 agrega os alunos com idades entre os 21 e os 33 anos e o Grupo 2 comporta os alunos com idades entre os 34 e os 57 anos;

- decorrente do ponto anterior, a agregação em função da idade torna-se, ainda mais evidente quando se analisa o interior de cada *Cluster* sendo que, o primeiro subgrupo do *Cluster 1* comporta os alunos com idades entre os 21 e os 28 anos, o segundo subgrupo do *Cluster 1* agrupa os alunos com idades entre os 29 e os 33 anos, o primeiro subgrupo do *Cluster 2* reúne os alunos com idades entre os 34 e os 46 anos e, finalmente, o segundo subgrupo do *Cluster 2* integra os alunos com idades entre os 48 e os 57 anos;
- A segregação etária descrita nos pontos anteriores é, completamente, alterada após a formação do módulo de deontologia e conduta profissionais, dado que passam a coexistir no mesmo *Cluster* ou no mesmo subgrupo alunos com diferentes idades ou pertencentes a diferentes faixas etárias.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de existirem diferentes correntes para a ética, conforme o confirmam os diversos autores, é consensual a opinião sobre a importância desta temática no adequado funcionamento da sociedade, economia, organizações e profissões. De igual modo poderemos afirmar que existe um consenso generalizado que a ética pode ou deve ser ensinada ou estimulada como mecanismo de sensibilização para a melhoria das atitudes pessoais e profissionais na resolução dos problemas, conforme o confirma o estudo efectuado.

Nele procuramos aferir se de facto a ética ao ser ensinada altera a atitude do indivíduo face à mesma. Para se atingir este objectivo aplicamos uma metodologia de investigação – acção, tendo concluído o seguinte:

- O número de respostas é significativo compreendendo 90% da população alvo, a qual tem uma idade média de 34,33 anos, é um público maioritariamente feminino (56%), com formação superior ao nível da licenciatura (74%) e com uma experiência profissional média de 6,3 anos, em que predominam os profissionais de contabilidade (63%);
- A dimensão cognitiva da atitude face à ética (representa a receptividade do sujeito) é reconhecida pelos formandos ao nível da existência de princípios e de um código deontológico, da associação entre atitude ética e transparência nos negócios e da relação directa entre demonstrações financeiras e a tomada de decisão. Paralelamente analisou-se o posicionamento dos formandos de modo a identificar grupos homogéneos de formandos, quer antes da formação (3 *clusters*), quer depois da formação (2 *clusters*).

Os grupos mantiveram uma dimensão muito idêntica, sendo que se registaram 13 mudanças intergrupos (48%) e 11 mudanças intragrupos (41%) e que apenas 1 formando se mantém no mesmo grupo;

- A dimensão afectiva ou avaliativa da atitude (procura aferir a receptividade do sujeito face à ética) é sobretudo valorizada ao nível do TOC ético e da informação fiscal. Seguidamente estudou-se a evolução do comportamento dos formandos antes e depois da formação de que resultaram 2 *clusters* em qualquer dos casos. É de realçar que, antes da formação, a agregação dos formandos depende da idade, sendo que o *clusters 1* compreende os formandos mais jovens (entre os 21 e 33 anos) e o *clusters 2* agrupa os formandos mais velhos (dos 34 aos 57 anos). Esta situação é, completamente, alterada após a formação do módulo de deontologia e conduta profissionais passando a coexistir no mesmo *cluster* formandos com diferentes faixas etárias.

Dado que o campo de investigação deste estudo ser, pelas razões apontadas, diminuto e não representativo da população que exerce a sua actividade profissional como TOC e ROC, é nossa intenção continuar a investigar a nossa hipótese de trabalho: A ética pode ser ensinada, com base na mesma metodologia utilizada no presente estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajzen, I. (1988): *Attitudes, personality and behavior*, Milton Keynes: Open University Press.
- Argandoña, António (1997): *La importancia de la ética en la empresa*, pp. 61-77. In *Ética Empresarial e Económica*. Porto: Vida Económica.
- Arnsperger, Christian e Parijs, Philippe Van (2004): *Ética Económica e Social*, Edições Afrontamento.

- BLACKBURN, Simon (1997): Dicionário de Filosofia, Editora Gradiva.
- Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (1999): Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 452/1999 de 5 de Novembro.
- Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (1999): Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas.
- Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (2002): Regulamento de Exame para Inscrição na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.
- Costermans, Jean (2001): *As actividades Cognitivas*, Editora Quarteto.
- Cravo, Domingos José da Silva (1999): *A Ética como Factor de Diferenciação no Exercício da Actividade Profissional do Contabilista*. Estudos do I.S.C.A.A., 61-99.
- Eagly, A. e Chaiken, S. (1993): *The psychology of attitudes*, Fort North, Ph: Harcourt Brace Jovanovich.
- Leyens, Jacques – Philippe (1994): *Psicologia Social*, Editora Edições 70.
- Likert (1932): A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140-55.
- Lima, Maria Luísa Pedroso (1996): *Atitudes*. In *Psicologia Social*, pp. 167-99. Lisboa: Fundação Calouste GulbenKian, 2.ª edição.
- Lima, Maria Luísa Pedroso (2000): *Atitudes*. In *Psicologia Social*, pp. 187-25. Lisboa: Fundação Calouste GulbenKian, 4.ª edição.
- LISBOA, Lázaro Plácido (1997): *Ética Geral e Profissional em Contabilidade*, Editora Atlas, Brasil, 2.ª edição.
- Mercier, Samuel (2003) *A ética nas empresas*, Edições Afrontamento.
- Moreira, João Manuel (2004): *Questionários: Teoria e Prática*, Almedina.
- PEREIRA, Alexandre (1999): SPSS – Guia Prático de Utilização. Análise de Dados para Ciências Sociais e Psicologia, Lisboa, Edições Sílabo.
- PESTANA, Mª Helena e GAGEIRO, João N. (2000): Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS -, 2ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo.
- Quivy, Raymond e Campenhoudt, LucVan (1992): *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Editora Gradiva.
- Singer, Peter (1994): *Ética Prática*, Editora Martins Fontes, São Paulo, Brasil.
- REIS, Elizabeth e Outros (1999): Estatística Aplicada, Volume 2, 3ª Edição, Edições Sílabo.
- REIS, Elizabeth (1997): Estatística Multivariada, Lisboa, Edições Sílabo.
- SPSS ©, versão 9.0 for Windows ©.