

**PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE O ENSINO DE ÉTICA GERAL E PROFISSIONAL E CONHECIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA DO ADMINISTRADOR**

**Diogo Reatto** (Universidade Presbiteriana Mackenzie)  
**Maria Celeste Neves Guimarães** (Universidade Presbiteriana Mackenzie)  
**Tânia Letícia dos Santos** (Universidade Presbiteriana Mackenzie)  
**Bianca Granzoto** (Fundação Hermínio Ometto – UNIARARAS)

**RESUMO**

Pesquisa descritiva e quantitativa cujo objetivo foi apresentar a percepção de alunos de Administração sobre o ensino de Ética Geral e Profissional e identificar o nível de conhecimento dos futuros administradores sobre aspectos do Código de Ética do Administrador. Aplicou-se questionário a 150 alunos de instituições de ensino superior da região noroeste do estado de São Paulo. Concluiu-se que a maioria dos estudantes reconhece a importância da disciplina e 98% julgam o CEPA importante na formação e atuação do Administrador. O nível verificado de conhecimento sobre o CEPA foi médio. Ações pedagógicas incisivas e reflexivas por parte de professores e instituições são necessárias para melhora nos resultados.

**Palavras-chave:** Ensino de Ética Geral e Profissional. Ética Profissional. Código de Ética do Administrador.

**ABSTRACT**

This is a descriptive and quantitative study that aims to show the perception that undergraduate students of Management have about the teaching of Business Ethics and to identify the level of knowledge of the future managers about the Managers Professional Ethics Code. This descriptive and quantitative study has a sampling of 150 students from higher education institutions from the Northern region of the São Paulo State. It concludes that the most students recognize the importance of the teaching of Business Ethics and 98% notes that CEPA (Managers Professional Ethics Code) is essential to their career. It was identified a medium level of knowledge about CEPA. More incisive and reflexive pedagogical actions by professors and institutions are necessary to increase results.

**Keywords:** Professional Ethics Teaching; Professional Ethics; Managers Professional Ethics Code.

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças a que os seres humanos assistem atualmente acontecem numa velocidade tão alta que nunca poderão ser equiparadas às do passado, tampouco às do futuro. Em face dessas mudanças, fruto de conquistas tecnológicas e da produção de informações, a ética está mais do que nunca presente nos debates a respeito da conduta humana (CAMARGO, 2001).

Para a Administração, o estudo da ética é uma exigência atual, feita a todos os membros de uma organização, pois se sabe que a sua ausência poderá ocasionar prejuízos incalculáveis como a falta de credibilidade, afastamento de clientes, despesas judiciais, crises de imagem da organização e de seus membros (PASSOS, 2009).

Para o gestor, é de suma importância trabalhar exercendo uma conduta virtuosa na prática do bem comum, tendo como objetivo produzir benefícios aos seus semelhantes, sendo um facilitador do trabalho dos colaboradores (SÁ, 2005).

Portanto, para nortear a conduta do gestor para o padrão exposto anteriormente, tem-se o Código de ética do administrador, publicado por meio da Resolução Normativa CFA nº 353, de 09 de abril no ano de 2008, o qual visa orientar e estipular novos comportamentos e está fundamentado em um conceito de ética direcionado para o desenvolvimento, servindo de estímulo para que o administrador amplie sua capacidade de pensar, visualize seu papel e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade.

Embora a Ética e seus estudos sejam milenares e haja a existência de um código que norteia a profissão e a atuação de Administradores, nota-se que educadores, gestores, alunos de graduação e cientistas não dão a devida relevância ao assunto, uma vez que, em levantamento feito por Monteiro *et al.* (2011) nos anais do ENANPAD, Encontro Internacional de Pós-Graduação em Administração, de 2001 a 2010 houve somente 2 artigos relacionados à Ética no ensino e na pesquisa em Administração, o que representa 1,85% de todos os artigos, de todas as áreas, que possuíam a palavra ética em seu texto. Se comparado que no mesmo período houve 7756 artigos apresentados em todas as áreas e assuntos, os dois artigos de ética citados representam apenas 0,03% de toda a produção acadêmica em 10 anos no Brasil.

Desta forma, este trabalho visa a identificar a percepção de alunos de graduação em Administração acerca do ensino da disciplina de Ética Geral e Profissional e o nível de conhecimento desses futuros administradores sobre aspectos gerais do Código de Ética do Administrador. Para tal, a pesquisa de campo é aplicada a alunos do quarto ano dos cursos de graduação em Administração de instituições de ensino dos municípios de Araçatuba e Birigui, região noroeste do estado de São Paulo. O artigo estrutura-se da seguinte forma: primeiro, apresenta-se um referencial teórico sobre os conceitos de Ética Geral e Profissional, sobre o ensino de Ética Profissional e sua importância na formação do gestor. Também, apresenta-se um quadro sinóptico do Código de Ética do Administrador, no qual são retratados sua estrutura e conteúdo. Na sequência, explicam-se os procedimentos metodológicos da pesquisa, seguidos dos resultados e de uma breve discussão, mais de papel reflexivo do que de questionamentos dos resultados.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Conceitos de Ética Geral e Profissional

Ciência do ramo da Filosofia, a ética, do grego *ethos* – morada – é dada por Heidegger (1989) como a “morada do ser” e sua construção parte das exigências ou necessidades fundamentais da natureza humana. Outro significado do termo grego é costumes, cujo

representante no latim é a palavra moral. Logo, a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade (VÁZQUEZ, 1979). Por extensão, ética é o conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo ou de uma sociedade, daí suas diversas ramificações: ética profissional, ética na universidade, ética na administração pública (SÁ, 2005).

A ética envolve julgamentos de valores, daquilo que é bom ou mal correto ou incorreto, justo ou injusto, adequado ou inadequado (DAVSON-GALLE, 2009). Um dos objetivos da Ética é a busca de justificativas para as regras propostas pela Moral e pelo Direito (GLOCK; GOLDIM, 2003).

Quando os procedimentos perante terceiros dizem respeito àqueles relacionamentos humanos atribuídos às suas atividades profissionais, a ética a ser adotada deve voltar-se também a essas atividades (GLOCK; GOLDIM, 2003).

Uma abordagem da Ética Profissional é defini-la como um sinônimo de deontológico, termo que vem do grego – *deón* – e quer dizer o obrigatório ou adequado – ou de *dontos*, também do grego que significa necessidade. De uma forma conceitual, a ética profissional acaba sendo uma obrigação necessária. Ela foca nos direitos e deveres e examina um fato em si e não as consequências dos fatos, partindo do pressuposto de que é preciso seguir normas para se atingirem fins (ARMSTRONG *et al.*, 2003; PASSOS, 2009).

Para Passos (2009), a Ética Profissional trabalha em criar regras, normas e princípios para orientar a conduta do ser humano, visando a garantir uma boa convivência dos profissionais com seus pares. No entanto, os valores profissionais podem não tornar claro o *ethos* da profissão, limitando-se somente a apresentar as limitações de uma profissão (RAES, 1997). Isto é, a ética profissional está sempre ligada a uma ocupação ou a uma função (DAVISON-GALLE, 2009) e sua prática insere-se no rol dos deveres relativos à responsabilidade que cada um tem no seu trabalho e na sua profissão (DIAS, 2004).

Nesse domínio, a ética desenvolveu-se de um conjunto de preceitos que regem os julgamentos, as ações e as atitudes no contexto de uma teoria elaborada a partir de normas que servem de guia para distinguir os comportamentos humanos bons ou maus e de um sistema de valores, segundo o qual, os efeitos desses comportamentos são também julgados bons ou maus na profissão (DIAS, 2004).

As empresas caminham por valores de inspiração econômica e por uma ética utilitarista que não visa ao bem-estar social e à melhor qualidade de vida da sociedade, e sim, ao lucro e à produção (PASSOS, 2009).

A própria teoria econômica explica essa situação e revela que os agentes econômicos, quando resolvem decidir algo em relação ao poder e a riqueza, fazem-no não em benefício mais amplo da sociedade, mas no intuito de maximizar o benefício próprio (SROUR, 2000).

Quando o exercício de uma atividade profissional traz benefícios recíprocos a quem o pratica e a quem recebe o fruto desse trabalho, exige-se, nessa relação, a preservação de uma conduta condizente com os princípios éticos específicos (SÁ, 2005).

## 2.2 O ensino de Ética Profissional

O objetivo de se ensinar ética profissional é ajudar os estudantes a desenvolver as habilidades, o comportamento, os compromissos que os permitirão navegar por um ambiente complexo de uma maneira que melhor promova os interesses da sociedade por meio dos serviços que estes futuros profissionais prestarão (WILKINS, 1995).

O ensino da ética profissional deve começar pelas ações que são próprias de cada profissão e essenciais a cada uma delas. Enquanto as universidades não proporcionarem um ensino orientado à profissão, a maior parte dos currículos nunca estará conectada às carreiras profissionais (RAES, 1997). Weil (2002) vai mais longe ao afirmar que o paradigma

pedagógico newtoniano-cartesiano precisa ser alterado para um paradigma holístico, ou seja, aquele que contempla métodos pedagógicos que atuem dentro do indivíduo, que despertem sua consciência, que mudem o conceito mecanicista de ser humano como uma fita de gravar normas.

Quanto à metodologia de ensino, baseados nos estudos de Kohlberg e Mayer, Davis e Welton (1991) apresentam quatro abordagens contemporâneas as quais têm sido estudadas para o ensino e desenvolvimento de valores: a) Desenvolvimento Moral: estimula os estudantes a pensar sobre assuntos morais e a analisar os usos de problemas morais por meio da razão; b) Transmissão de valores: injeta nos estudantes alguns valores, padrões e regras de comportamento, os quais são considerados desejáveis pela sociedade; c) Esclarecimento de valores: ajuda os estudantes a desenvolver seus próprios valores sem a influência das crenças de outras pessoas; d) Ação moral: baseia-se na experiência de vida dos estudantes. Os valores são desenvolvidos e interiorizados por meio da maneira pela qual os alunos pensam e sentem a experiência vivida.

Um estudo de Armstrong *et al.* (2003) com estudantes de contabilidade defende um *mix* de abordagens para o desenvolvimento moral, que consiste num curso geral de ética, seguido por uma variedade de cursos específicos na área, nos quais estudos de caso ajudem os estudantes a perceber as questões éticas e a reforçar o pensamento ético. Os autores acreditam que o uso de diferentes abordagens aumente a consciência e o raciocínio moral dos estudantes.

A mesma abordagem é defendida por Raes (1997). Cursos de Ética Profissional deveriam tomar a forma de uma busca incessante pelo equilíbrio reflexivo entre todos os valores em jogo. Num modelo perfeito de curso, deve ser responsabilidade de todos os participantes discutir casos concretos com os estudantes, com o objetivo final de se encontrar a melhor opção para a resolução de um problema específico.

Sobre quem ensinar ética profissional, Raes (1997) questiona o fato de a disciplina Ética Profissional ser ministrada por filósofos, o que lhe conferirá um ponto de vista alienado, porque tais profissionais não são informados sobre a natureza e as atividades específicas de cada profissão. Para o autor, ética profissional não é simplesmente ética aplicada a uma profissão qualquer. Se seu estudo for reduzido a dizer aos outros o que fazer, a disciplina será rejeitada e haverá resistência ao aprendizado.

### **2.3 Importância da Ética nas Organizações e na Formação/Atuação do Gestor**

De acordo com algumas evidências, existe uma tendência de se acreditar que ética e negócios não combinam (DAVIS; WELTON, 1991). Todavia, sabendo que a vida nas empresas ou na sociedade é baseada em valores, pois são eles que vão definir regras de conduta e atos a serem ou não praticados, tais valores precisam estar apoiados em uma ampla base ética com foco em praticar o bem para si e para terceiros (PASSOS, 2009).

Para Purcell (1985 *apud* DAVIS; WELTON, 1991), ética aplicada aos negócios demanda que cada empresa, vista como um corpo de pessoas reunidas numa organização, esteja preocupada com a natureza certa e errada das ações humanas e que a ética aplicada, ou a ética nos negócios, esteja preocupada basicamente com a equidade. A ênfase do conceito de ética está na ação da pessoa e não na organização.

Essas regras são derivadas de valores organizacionais que representam um conjunto de conceitos e crenças gerais que a empresa respeita e emprega, devendo estar sempre acima das práticas cotidianas. Esses valores surgem por meio da experiência pessoal e coletiva. A introdução de tais valores no âmbito empresarial é feita pelos próprios fundadores da empresa, gestores, e membros mais influentes. Assim, é possível afirmar que os valores

organizacionais encontram-se nas pessoas (TAMAYO, 2005), o que corrobora o conceito de Purcell para ética.

Em um passado mais distante, a palavra valor era tratada de bem. Para Aristóteles, todo propósito humano tendia para um bem, e de todos os bens o maior era a felicidade. Do latim *valore*, valor é a qualidade pelo qual nós escolhemos alguma coisa em favor de outra, ou apreciamos algo mais ou menos (PASSOS, 2009).

No âmbito das organizações, os valores organizacionais devem estar acompanhados de valores éticos, os quais estabelecem padrões de comportamento, proporcionando uma ampla imagem de qualidade. Quando nos deparamos com organizações nas quais só existem habilidades técnicas e conhecimentos científicos e não há nenhum tipo de conduta virtuosa, é totalmente perceptível a ocorrência de um abalo no comportamento ético (SÁ, 2005).

Para Aguilar (1996, p. 26), a empresa ética é

aquela que conquistou o respeito e a confiança dos seus empregados, clientes, fornecedores, investidores e outros, estabelecendo um equilíbrio aceitável entre seus interesses econômicos e os interesses de todas as partes afetadas, quando toma decisões ou empreende ações.

Por outro lado, a falta de crédito destinado às empresas em relação a uma possível conduta ética é decorrente de orientações inspiradas em valores econômicos inerentes à organização, os quais fazem as empresas agirem sem cautela na ânsia pelo lucro a qualquer preço, tornando-se mais importante que o indivíduo ou a sociedade. O extremo domínio do econômico sobre o social demonstra a falta de ética organizacional (PASSOS, 2009).

As normas morais e pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos de uma empresa comercial. Dessa forma, a ética nas organizações não está caracterizada como valores abstratos nem distintos aos que vigoram na sociedade; ao invés disso, as pessoas que as constituem, sendo sujeitos históricos e sociais, são capazes de levar para dentro das organizações as mesmas crenças e princípios que aprenderam enquanto membros da sociedade (NASCH, 1993).

Assim como para o indivíduo na sociedade civil, o custo de uma conduta antiética nas organizações poderá gerar uma série de prejuízos para sua imagem profissional e para a organização tais como: penalidades legais, difamação da imagem da empresa e danos nas relações com os clientes. Da mesma maneira que a conduta antiética tem o potencial de arruinar a empresa, o comportamento ético tem o de contribuir, de forma importante, para a obtenção da excelência empresarial (AGUILAR, 1996).

Essa excelência profissional vem da prática da ética dentro das empresas e é um comportamento exigido e esperado pela sociedade, sendo uma forma de alcançar o lucro com mais transparência (MOREIRA, 1999). Para facilitar tal prática, Sousa (2010) afirma que é necessário haver uma educação para ética que não se restrinja a valores individuais, que se trabalhe uma educação para a prática dos valores sociais.

Uma educação ética deve levar o indivíduo a refletir sobre cada atitude humana (MEIRA, 2006) e, para o gestor, uma firme prática reflexiva diária é a única maneira de elucidar os valores profissionais e os padrões profissionais de excelência (RAES, 1997).

Entre os valores a serem desenvolvidos por meio da reflexão ética estão: honestidade, ter coragem para tomar e assumir decisões, flexibilidade, ser tolerante, fiel, humilde, educado e coerente. Esses valores são necessários ao gestor, pois possuindo tais qualidades, o gestor poderá solucionar problemas com maior igualdade, de maneira a atender uma das maiores necessidades da sociedade, que é uma melhora na qualidade de vida (ARRUDA, 2002).

Daí, a discussão feita sobre ética profissional e responsabilidade social. Durante a formação do Administrador, é imprescindível que a instituição de ensino torne-o capaz de fazer reflexões críticas, analisando tanto o lado econômico quanto o lado social. Furter

(1981), já chamava a atenção para um plano de desenvolvimento de educação que não leve apenas em consideração a necessidade de industrialização, mas também as necessidades da população. Por isso, cada vez mais se torna necessário à construção de um acordo mínimo entre os homens, sendo que tal acordo proporcionaria uma ética universal, sendo uma ética de todos e para todos. Pois o aumento da pobreza, destruição ambiental, desemprego, desigualdade social e outros, demandam um pacto ético da humanidade (BOFF, 2000).

As empresas que almejam permanecer e crescer no mercado devem implantar e monitorar um programa de ética, garantindo que seus gestores atentem para questões como a honestidade, objetividade, integridade, franqueza, confidencialidade, competência, legalidade, divulgação responsável de dados, respeito por colegas, responsabilidade social, não-discriminação, proteção aos direitos humanos e respeito pela propriedade intelectual (LEISINGER; SCHMITT, 2001). Todos esses elementos devem formar parte de um código de ética de uma profissão (SINGH; PANWAR, 2010).

## **2.4 O Código de Ética do Administrador**

Um código de ética é um documento de texto com instruções que orientam as pessoas quanto às suas posturas e atitudes ideais, moralmente aceitas ou toleradas pela sociedade como um todo, servindo como um mapa, um roteiro que definirá comportamentos aceitáveis daqueles que estão sob sua influência (UM-HABITAT, 2002).

Esse documento deve ser redigido por entidade de classe, organização ou governo competente, porque essas representações conhecem as atividades a serem desempenhadas pelo profissional sobre o qual o código terá efeito, a fim de garantir os interesses da comunidade beneficiada pelos serviços que serão oferecidos por esse profissional (MEUCCI; MEGIOLARO, 2008).

De acordo com Alonso, López e Castrucci (2010) o código de ética é uma codificação efetiva de determinada sociedade. Codificar a ética quer dizer: reunir em um código, por escrito, várias regras que originam do interior das pessoas de acordo com o primeiro princípio prático. Os códigos de ética devem prever sanções para aqueles que o infringirem, no entanto deve-se estabelecer, em primeiro lugar, no que consiste o delito para só depois estabelecer a pena.

Para que um código de ética profissional seja elaborado é necessário anteriormente projetar sua base filosófica. Tal base deve fundamentar-se nas virtudes exigíveis a serem respeitadas no exercício da profissão. Em todos os códigos é comum encontrar virtudes básicas, no entanto cada código possui suas virtudes específicas diferenciando-se um código de outro (SÁ, 2005).

O Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA) está fundamentado em um conceito de ética voltado para o desenvolvimento, servindo de estímulo e de base para que o Administrador amplie sua capacidade de pensar, visualize seu papel e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade.

Após a regulamentação da profissão de Administrador em 1965, o CFA – Conselho Federal de Administração – criou, em 1969, o Código de Ética do Administrador, que é um conjunto de normas de cumprimento obrigatório que tem como base a ética e o atendimento das necessidades de regular as condutas moral e profissional e apontar para normas que inspiram o exercício da profissão e das atividades profissionais do Administrador (CRA, 2008). A versão mais atual foi aprovada pela Resolução Normativa CFA nº. 353, de 09/04/2008.

O atual Código de Ética Profissional do Administrador está dividido em oito capítulos, catorze artigos (Quadro 1), precedidos de um preâmbulo. De acordo com Alonso, López e Castrucci (2010) no preâmbulo do CEPA é possível visualizar aspectos vitais da ética: a perfectibilidade humana e melhor habilidade do bem agir.

Na sequência, segue a estrutura do CEPA com um breve resumo do conteúdo que cada capítulo aborda.

**Quadro 1: Estrutura e conteúdo do Código de Ética do Administrador – CEPA**

Estrutura do CEPA	Conteúdo
Capítulo I / Artigo 1º.	Dos deveres
	Apresenta os deveres dos Administradores. Entre eles: manter sigilo, exercer a profissão com zelo e honestidade, defendendo os direitos, bens e interesses dos clientes; cumprir fiel e integralmente as obrigações e compromissos assumidos, conservar independência na orientação técnica de serviços e em órgãos que lhe forem confiados, manter elevado o prestígio e a dignidade da profissão, informar e orientar o cliente a respeito da situação real da empresa a que serve
Capítulo II / Artigo 2º.	Das proibições
	Apresenta o que é vedado aos Administradores: assinar trabalhos ou quaisquer documentos executados por terceiros ou elaborados por leigos alheios à sua orientação, organizar ou manter sociedade profissional sem autorização da lei, permitir a utilização de seu nome e de seu registro por qualquer instituição pública ou privada onde não exerça pessoal ou efetivamente função inerente à profissão; afastar-se de suas atividades profissionais sem razão fundamentada ou prévia notificação ao cliente ou empregador.
Capítulo III / Artigo 3º.	Dos direitos
	É inerente à profissão os seguintes direitos: exercer a profissão independentemente de questões religiosas, exigir justa remuneração por seu trabalho, recusar-se a exercer a profissão em instituição pública ou privada onde as condições de trabalho sejam degradantes à sua pessoa, à profissão e à classe, competir de forma honesta no mercado de trabalho.
Capítulo IV / Artigos 4º. e 5º.	Dos honorários profissionais
	Os honorários e salários do Administrador deverão ser fixados, por escrito, antes do início do trabalho a ser realizado, levando-se em consideração, entre outros, os seguintes elementos: dificuldade, complexidade, pressão de tempo e relevância dos trabalhos a executar.
Capítulo V / Artigos 6º. ao 8º.	Dos deveres especiais em relação aos colegas
	Relata algumas atitudes do Administrador para com seus colegas, tais como: consideração, apreço, respeito mútuo e a solidariedade, visando o fortalecimento da harmonia da classe.
Capítulo VI / Artigo 9º.	Dos deveres especiais em relação à classe
	Prestigiar as entidades de classe; apoiar as iniciativas e os movimentos legítimos de defesa dos interesses da classe; aceitar e desempenhar, com zelo e eficiência, quaisquer cargos ou funções, nas entidades de classe; cumprir com suas obrigações junto às entidades de classe às quais se associou; acatar e respeitar as deliberações dos Conselhos Federal e Regional de Administração.
Capítulo VII / Artigo 10º.	Das infrações disciplinares
	Descreve o que é considerado infração disciplinar: “todo ato cometido pelo profissional que atente contra os princípios éticos”, e relaciona exemplos.
Capítulo VIII / Artigos 11º. ao 14º.	Das disposições finais
	Trata sobre a responsabilidade na revisão, atualização, processos éticos aplicação e divulgação do CEPA.

Fonte: elaborado pelos autores.

Cabe ao Administrador exercer papel influente no desenvolvimento social e empresarial no qual o código de ética é um guia orientador e estimulador de novos comportamentos (ALONSO; LÓPEZ; CASTRUCCI, 2010).

A próxima seção define os procedimentos metodológicos da pesquisa.

### 3 METODOLOGIA

Este estudo tem caráter descritivo e quantitativo (CERVO; BERVIAN, 2002).

A amostra foi composta por 150 estudantes de quatro instituições de ensino superior do curso de Administração da cidade de Araçatuba e Birigui/SP, nas quais foram pesquisados unicamente alunos do oitavo semestre dos cursos de Administração dessas instituições. A população desses cursos é de 211 estudantes. A escolha do oitavo semestre foi para garantir que todos os estudantes já haviam cursado a disciplina de Ética Geral e Profissional. Nenhuma das grades curriculares dos cursos trazia a disciplina no último semestre.

Como instrumento para coleta de dados, utilizou-se um questionário autoaplicado dividido em três blocos de questões de múltipla escolha: 1) caracterização do entrevistado (respeitando o anonimato); 2) 5 questões sobre a percepção do ensino e aprendizado de Ética Geral e Profissional; 3) 10 afirmações para verificação do conhecimento sobre o conteúdo do Código de Ética do Administrador. A estrutura do questionário foi baseada no instrumento de coleta de dados usado por Almeida *et al.* (2008).

Os participantes foram solicitados a avaliar a importância da disciplina de Ética Geral e Profissional na graduação e a fazer uma autoavaliação de seu conhecimento a respeito do código de ética. O terceiro bloco foi composto por dez questões sobre o conteúdo do CEPA, com questões de verdadeiro/falso, cujas afirmações foram elaboradas de acordo com o conteúdo dos capítulos e artigos do Código. A opção por um ou outro capítulo foi aleatória. O objetivo não foi sabatar estudantes sobre o conteúdo do Código de Ética, senão dar caráter generalista às questões ou abordar temas percebidos pelos autores como relevantes ao contexto social contemporâneo como, por exemplo, sustentabilidade.

O pré-teste foi realizado com um professor da área de ensino de Administração e com cinco alunos do 8.º semestre do curso de Administração de uma das instituições de ensino superior, ambos previamente esclarecidos sobre o tema do estudo.

Para a aplicação da pesquisa, contataram-se os coordenadores de cursos das instituições de ensino envolvidas e, com seu consentimento prévio, aplicou-se o questionário aos alunos durante o horário de aula, havendo a presença dos autores deste trabalho para a explicação do preenchimento do questionário. Dessa forma, a amostra foi não-probabilística e aleatória, dependendo exclusivamente da presença do aluno em sala de aula no momento da abordagem e de seu interesse em participar.

### 3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

As questões sócio-demográficas contidas na primeira parte do questionário apontaram para 51,3% da amostra de estudantes sendo do sexo masculino, com faixa etária de 24,9 anos e 79,3% de solteiros. Quanto à ocupação, 86,7% (130) já estão no mercado de trabalho (formal, informal, estagiário e proprietários de empresas).

As próximas quatro questões tratavam da percepção dos estudantes sobre o ensino e aprendizado da disciplina de Ética Geral e Profissional. Para isso, buscavam identificar se os estudantes julgavam o oferecimento da disciplina importante durante a graduação; se o CEPA lhes foi apresentado e trabalhado na disciplina; que importância os estudantes dão ao CEPA e como julgavam seu conhecimento sobre ele.

Sobre a necessidade do ensino de Ética Geral e Profissional na graduação em Administração, 96% (144) dos estudantes declaram que a disciplina é importante para o curso e que pode ser ministrada em qualquer momento dele. Desse total, 6,7% (10) opinam que poderia haver cursos extracurriculares sobre temas ligados à Ética Profissional. Para 4% (6), a disciplina não é necessária ou poderia ser oferecida como optativa na grade curricular.

Quando questionados sobre em que ocasião o estudante de Administração teve seu primeiro contato com o CEPA, 67,3% (101) informaram-se sobre o Código durante a disciplina; 9,3% (14) já o conheciam antes e 23,3% (35) não tiveram contato com o CEPA nem mesmo durante a disciplina. A estratificação dos dados por instituição mostrou que, dos 35 estudantes que declararam não ter tido contato com o CEPA durante a disciplina de Ética Geral e Profissional, 20 pertencem à mesma turma, cujo número de respondentes foi de 33 estudantes.

Quanto à leitura do CEPA e frequência de consulta a ele, 51,3% (77) nunca o leram totalmente e 40,7% (61) consultaram, por algum interesse particular, partes específicas do Código. Somente 8% (12) confirmam tê-lo lido integralmente e consultá-lo com frequência.

Ao mesmo tempo em que 98% (147) dos estudantes afirmam que o CEPA é importante para a formação do Administrador, 40% (60) julgam baixo ou nulo seu conhecimento sobre o Código. Apenas 11% (16) o julgam avançado ou alto.

Uma vez identificada a percepção sobre o ensino da disciplina de Ética Geral e Profissional, a importância que os participantes dão à disciplina e ao CEPA, e o conhecimento que julgam ter sobre o código, propôs-se um conjunto de 10 afirmações sobre o CEPA, as quais os participantes deveriam julgar verdadeiras ou falsas. As afirmações foram construídas considerando-se a estrutura do CEPA, ou seja, o que ele contempla ou não; suas peculiaridades e exceções não foram alvo de verificação, pois demandariam alto conhecimento do Código. Algumas afirmações que podem parecer específicas, como as relacionadas ao meio-ambiente e ao assédio moral, são para chamar a atenção dos estudantes para o caráter diretivo e atualizado do CEPA diante das questões que a sociedade discute.

**Tabela 1: Respostas corretas sobre o conteúdo do CEPA**

QUESTÃO	<i>i e % acertos</i>
1. É dever do Administrador esclarecer um cliente sobre a necessidade de preservação do meio-ambiente.	101 (67,3%)
2. O CEA é punitivo.	86 (53,7%)
3. O CEA trata diretamente sobre o sigilo profissional.	117 (78%)
4. O CEA trata diretamente sobre os honorários profissionais.	47 (31,3%)
5. O CEA trata diretamente sobre o perfil necessário para ser Administrador.	43 (28,7%)
6. O CEA trata diretamente sobre assédio moral na profissão de Administrador.	48 (32%)
7. O CEA trata diretamente sobre condutas do Administrador com outros colegas de profissão.	135 (90%)
8. O CEA trata sobre a necessidade de registro do Administrador no Conselho Regional de Administração.	58 (38,7%)
9. O Administrador pode denunciar falhas nos regulamentos e normas das instituições.	121 (80,7%)
10. Ao pleitear para si um cargo que esteja sendo ocupado por um colega, o Administrador infringe um artigo do CEA.	75 (50%)

Fonte: dados primários (2014)

Os resultados apontam maior porcentagem de acerto nas questões 1, 2, 3, 7 e 9 (Tabela 1). Com resultados expressivos para as questões que tratam sobre a conduta do Administrador diante de outros colegas de profissão (90%), a denúncia de falhas em normas institucionais (80,7%) e o sigilo profissional (78%). Porcentagens menores de acertos foram obtidas nas questões sobre preservação do meio-ambiente (67,3%) e o caráter punitivo ou orientativo do CEPA (53,7%).

Em contrapartida, as menores porcentagens de acerto ficaram nas questões 4, 5, 6 e 8, questões as quais questionavam sobre a necessidade de o Administrador registrar-se num

CRA (38,7%), se o CEPA trata de atitudes diante de assédio moral (32%), honorários profissionais (31,3%) e sobre o perfil necessário para ser Administrador (28,7%). A questão 10 obteve 50% de acerto e relacionava-se com conduta do Administrador diante da oportunidade de ocupar um cargo ocupado por colega da profissão.

A média de acerto das questões propostas foi de 64,1%, evidenciando um nível médio de conhecimento sobre o CEPA. Considerou-se a seguinte escala de medida: de 0 a 30%, nível baixo de conhecimento; de 30,1 a 70%, nível médio; e de 70,1 a 100%, nível alto de conhecimento do CEPA.

#### **4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

O que cabe a educadores, a estudantes de administração e a gestores é se perguntar “ensino de ética profissional para que e a serviço de que?”, com o intuito de gerar uma nova motivação profissional, conscientes da importância de suas profissões para os outros e para si mesmos (WEIL, 2002).

Aos educadores, a ética e seu ensino são garantidos por alguns dispositivos legais como a própria Constituição Brasileira de 1988 e pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB. Ambas retratam que há uma consciência mundial em relação aos valores emancipadores da educação, contudo o problema está na sua implementação, pois os planos educacionais relacionados à ética perdem a prioridade em comparação a outros menos essenciais; no entanto, mais imediatos (SOUSA, 2010). Faltam paciência e visão de futuro para valorizar a educação ética. A pedagogia da ética essencial deve mudar o conceito de educadores de que ética e seus valores são exógenos para a visão de que devem ser despertados, pois são endógenos (WEIL, 2002). A sensibilização para o estudo da disciplina de ética pode partir dessa premissa de que os valores são endógenos e precisam ser despertados de maneira conveniente pelo educador.

Embora quase a totalidade dos estudantes pesquisados considere importante o estudo da Ética, as aulas desse componente curricular dos cursos de Administração são prioritariamente baseadas em preleções expositivas, o que limita a aplicação de atividades práticas aos estudantes relacionadas com o conteúdo da disciplina. Os professores podem propor que, como futuro bacharéis em Administração, os estudantes desenvolvam, implantem e controlem programas de ética para organizações. Tais projetos podem abordar o desenvolvimento de competências éticas e de valores como honestidade, objetividade, integridade, franqueza, confidencialidade, competência, legalidade, divulgação responsável de dados, respeito por colegas, responsabilidade social, não-discriminação, proteção aos direitos humanos e respeito pela propriedade intelectual. Essas competências são essenciais para as empresas que almejam permanecer e crescer no mercado (LEISINGER; SCHMITT, 2001).

O Código de Ética está fundamentado em um conceito de ética voltado para o desenvolvimento, servindo de estímulo e de base para que o Administrador amplie sua capacidade de pensar, visualize seu papel e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade (CEPA, 2008). Dessa forma, é obrigação do professor da disciplina que apresente e trabalhe pontos relevantes do CEPA para que o pressuposto citado seja alcançado. A interdisciplinaridade também pode contribuir para a mudança do panorama de desconhecimento sobre o CEPA. A inserção de questões que suscitem a discussão de aspectos éticos nas atividades de outras disciplinas da grade curricular contribuiria com uma educação para a prática de valores sociais (SOUSA, 2010; RAES, 1997) e permitiria o ensino e desenvolvimento de valores dentro da disciplina de Ética Geral e Profissional. A adoção dessas novas práticas de ensino da disciplina de Ética Geral e Profissional pode auxiliar no desenvolvimento moral dos futuros bacharéis, auxiliando-os a pensar sobre assuntos morais e a analisar os usos de problemas morais por meio da razão. Também, contribui com a

transmissão de valores, injetando nos estudantes alguns valores, padrões e regras de comportamento, os quais são considerados desejáveis pela sociedade. Além disso, ajudaria os estudantes a desenvolver seus próprios valores sem a influência das crenças de outras pessoas ou disciplinas. Por fim, os valores seriam desenvolvidos e interiorizados por meio da maneira pela qual os alunos pensam e sentem a experiência vivida, ou seja, por meio das suas experiências de vida (DAVIS; WELTON, 1991).

Aos estudantes de administração, o ensino da ética no curso tem por objetivo formar profissionais dignos e condizentes com as expectativas da sociedade. Assim, é possível tornar os estudantes capazes de enfrentar os complexos dilemas do dia-a-dia, com os quais terão que se confrontar durante a prática profissional. Entretanto, para alcançar esse objetivo, é necessário que professores e alunos se empenhem nesse tipo de aprendizado, empenho e dedicação que parecem não estarem presentes na realidade acadêmica de docentes e estudantes pesquisados. Arruda (2002) enfatiza que a ética agrega valor principalmente na formação do gestor. Entre eles: honestidade, ter coragem para assumir decisões, flexibilidade, ser tolerante, fiel, humilde, educado e coerente. Tais características do futuro gestor são essenciais, pois, possuindo-as, o gestor poderá solucionar problemas com maior igualdade, de maneira a atender a uma das maiores necessidades da sociedade que é uma melhora na qualidade de vida. Embora tais características sejam imperiosamente reconhecidas e estimuladas nos cursos de Administração, nota-se que para os pesquisados o estudo da Ética não é um caminho para se desenvolver tais competências. Atualmente, as práticas de ensino na disciplina de Ética Geral e Profissional anulam a dimensão ontológica do estudante de Administração, impedindo o despertar de sua consciência e limitando-o ao conceito mecanicista de ser humano ao simplesmente absorver e reproduzir conteúdos (WEIL, 2002).

O objetivo de se criar um código de ética da profissão de Administrador foi a necessidade de regular a conduta moral e profissional, portanto cabe aos futuros bacharéis em administração ler o CEPA totalmente e consultá-lo com regularidade, em especial aqueles que desenvolvem atividades cotidianas no trabalho relacionadas à área, proporcionando-lhes um melhor agir tanto para com os colegas de profissão, quanto para a sociedade (CEPA, 2008). Contudo, nem mesmo a apresentação e a leitura inicial do CEPA foram proporcionadas aos estudantes.

Para os gestores, de acordo com Alonso, López e Castrucci (2010), no preâmbulo do CEPA é possível visualizar aspectos vitais da ética: a perfectibilidade humana e melhor habilidade do bem agir. Esses aspectos mostram a importância do Código de Ética para o Administrador, pois no mundo organizacional cabe a esse profissional exercer papel influente no desenvolvimento social e empresarial, para o que o código de ética é um guia orientador e estimulador de novos comportamentos, sendo uma ferramenta de extrema importância. Diante dessa visão e dos achados da pesquisa, nota-se que os estudantes pesquisados não percebem e estão distante da reflexividade moral prática necessária para a formação do profissional de Administração.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho teve como objetivo apresentar os resultados da opinião de acadêmicos de graduação em Administração sobre o ensino da disciplina de Ética Geral e Profissional e identificar qual o nível de conhecimento dos futuros administradores sobre diversos aspectos do Código de Ética do Administrador.

Conclui-se que os alunos percebem a importância da disciplina na grade curricular dos cursos de Administração, bem como o estudo do Código de Ética do Administrador – CEPA – na formação e atuação profissional do Administrador. No entanto, nem sempre o CEPA é mencionado durante a disciplina, limitando o conteúdo ensinado às teorias e correntes

filosóficas. Quando abordado, o Código de Ética é trabalhado em partes mais relevantes consideradas pelo professor ou pelos alunos. Embora a maioria afirmou ter lido o CEPA totalmente, não há necessidade de memorização. O CEPA deve ser entendido como uma ferramenta de consulta constante para o norteamo da conduta ética do profissional, daí a importância da reflexão sobre o seu conteúdo.

Seu conhecimento, representado pela média aritmética das questões julgadas certas, foi médio (64,1%).

O cenário descrito suscita a necessidade de ações mais incisivas de docentes da disciplina objeto de estudo, pois, sendo o CEPA tão importante, cabe aos futuros bacharéis conhecê-lo e receberem orientações para praticá-lo com excelência, garantindo, assim, uma melhor conduta ética na empresa e sociedade.

De uma forma geral, ser ético é agir direito, proceder bem, sem prejudicar os outros, e o assunto deve interessar mesmo quando um se julga ético e de conduta ilibada.

Como agenda para futuros trabalhos, propõe-se despertar o interesse e a preocupação de cientistas pelo assunto e que esses reproduzam trabalhos com abordagens epistemológicas e paradigmas distintos para que um perfil do ensino de Ética Profissional seja traçado no Brasil. Também, sugere-se a aplicação de métodos estatísticos adequados para se verificar a relação entre as respostas de percepção do ensino de ética com o conhecimento do Código de Ética do Administrador.

## REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. 4.<sup>a</sup> Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ALONSO, Felix Ruiz; LÓPEZ, Francisco Granizo; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. **Curso de ética em administração** – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

AGUILAR, Francis J. **Ética nas empresas: Maximizando os resultados através de uma conduta ética nos negócios**. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

ALMEIDA, Alessandro de Moura et al. Conhecimento e Interesse em Ética Médica e Bioética na Graduação Médica. **Revista Brasileira de Educação Médica**. Vol. 32(4), 2008, p. 437-444.

ARMSTRONG, Mary Beth; KETZ, J. Edward; OWSEN, Dwight. Ethics education in accounting: moving toward ethical motivation and ethical behavior. **Journal of Accounting Education**. Ed. 21, 2003, p. 1-16.

ARRUDA, M.C.C. **Código de Ética: um instrumento que adiciona valor**. São Paulo: Negócio Editora, 2002.

BOFF, Leonardo. **Ethos Mundial: Um Consenso mínimo entre os homens**. Brasília, Letra viva. 2000.

CAMARGO, Marculino. **Fundamentos de Ética Geral e Profissional**. 2.<sup>a</sup> Ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR. São Paulo: Conselho Regional de Administração, 2008.

DAVIS, James R.; WELTON, Ralph E. Professional Ethics: Business Student's Perception. **Journal of Business Ethics**. Vol. 10, 1991, p. 451-463.

DAVISON-GALLE, Peter. **Reason and Professional Ethics**. England: Ashgate Publishing Company, 2009.

DIAS, Maria Olívia. Reflexões sobre a ética no cotidiano da profissão. **Gestão e Desenvolvimento**. Vol 12. 2004, p. 82-103.

FURTER, Pierre. **Educação e reflexão**. Petrópolis: Editora Vozes, 1981.

GLOCK, Rosana Soibelmann.; GOLDIM, José Roberto. **Ética profissional é compromisso social**. Mundo Jovem: PUC-RS, Porto Alegre, 2003, XLI (335):2-3.

HEIDEGGER, Martin. **Conferências e escritos filosóficos**. São Paulo: Nova Cultural, Coleção Os Pensadores, 1989.

HOUAISS, Antônio, Villar. **Ética**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LEISINGER, K. M.; SCHMITT, K. **Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MEIRA, Ana Claudia Hebling. **Ética: Ensaios interdisciplinares sobre teorias e práticas profissionais**. São João da Boa Vista: Editora Unifeob, 2006.

MEUCCI, Arthur; MEGIOLARO, Lewis Santos. O Código de Ética das organizações bancárias: uma análise do discurso ético dos bancos comerciais. Fólio: **Revista Científica Digital (Metodista/IPA)**, v. 1, ps. 16, 2008.

MONTEIRO, Jonas Eduardo Rocha; SILVA, Guilherme Iberalto Soares da; PETER, Maria da Glória Arrais; MACHADO, Marcus Vinícius Veras. **Ética e Contabilidade: Estudo bibliométrico das publicações dos anais do ENANPAD na primeira década do século XXI. Anais do XIV SEMEAd – Seminários em Administração**, USP, 2011.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo, Pioneira, 1999.

NASCH, Laura. **Ética nas empresas: boas intenções à parte**. São Paulo: Makron Books, 1993.

PASSOS, Elizete. **Ética nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2009.

RAES, Koen. Teaching Professional Ethics: a remark on method. **Ethical Perspectives**. N. 4, 1997, p. 243245.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética Profissional**. 6.<sup>a</sup> Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SINGH, Pushpendra; PANWAR, DINESH. **Human Values and Professional Ethics: a Foundation Course**. Krishna Prakashan Media: India, 2010.

SOUSA, Antonio Bonifácio Rodrigues de. **Ética e Cidadania na Educação: Reflexões Filosóficas e propostas de subsídios para aulas e reuniões**. São Paulo: Paulus, 2010.

SROUR, Robert Henry. **Ética empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

TAMAYO, Álvaro. **Valores Organizacionais e comprometimento Afetivo**. Revista de Administração Mackenzie. vol. 6. n° 3, 2005. Disponível em <<http://www3.mackenzie.com.br/editora/index.php/RAM/article/view/79>>. Acesso em 20 jun. 2012.

UM-HABITAT. United Nations Human Settlements Programme. **Developing and Managing Professional Codes of Ethics**. 2002

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Tradução de João Dell'Anna. 22.<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

WEIL, Pierre. **A Nova Ética**. 4.<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Ventos, 2002.

WILKINS, David B. Redefining “Professional” in Professional Ethics: an interdisciplinary approach to Teaching Professionalism. **Law and Contemporary Problems**. Vol. 58, n. 3-4, 1995, p. 241-258.

---