

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DE BELO HORIZONTE
ADMINISTRAÇÃO

Alessandra Fátima de Faria

Daniela Cristina de Abreu

Eden Boscato Christiano

Rafael Rodrigues de Castro

**A PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA FACISABH SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS
DE ADMINISTRAÇÃO (CEPA)**

Belo Horizonte

2014

Alessandra Fátima de Faria
Daniela Cristina de Abreu
Eden Boscato Christiano
Rafael Rodrigues de Castro

**A PERCEÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA FACISABH SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS
DE ADMINISTRAÇÃO (CEPA)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Ciências Sociais de Belo Horizonte no Curso de Graduação em Administração como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Prof. Orientador: Virgínia Santos Alves

Dedicamos este trabalho aos nossos familiares, bem como as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força imensurável nos momentos difíceis e por permitir a realização de mais um sonho.

Aos nossos familiares pela paciência, apoio e dedicação. Referência, motivo e razão da nossa caminhada.

Aos nossos amigos, colegas e demais pessoas que contribuíram para que este trabalho acontecesse.

A todos os professores que nos auxiliaram e nos ajudaram na nossa trajetória, especialmente a nossa orientadora Virgínia Santos Alves.

*“Ser humilde com os superiores é uma
obrigação, com os colegas uma cortesia,
com os inferiores é uma nobreza.”*

Benjamin Franklin

RESUMO

O tema deste trabalho é a percepção dos discentes do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Belo Horizonte (FACISABH) sobre o Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA). Assim, o objetivo geral da pesquisa consistiu em investigar o que os discentes do curso de Administração da FACISABH, pensam e conhecem sobre o CEPA e como eles acham que este poderá influenciar no exercício da profissão. Especificamente, procurou-se discutir a importância da ética no exercício profissional, analisar o que pensam os discentes sobre o CEPA, verificar o “grau de conhecimento” dos discentes acerca do CEPA e identificar as mudanças que o CEPA proporcionará no exercício da profissão. Nesse sentido, o trabalho teve como fundamentação teórica a Ética, a Ética Empresarial, a Ética Profissional, o Código de Ética Profissional e o CEPA e os discentes do Curso de Administração. A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma investigação qualitativa, utilizando dados amostrais do período de 14 e 16 de maio de 2014, coletados através de questionário aplicado aos alunos do 2º, 4º e 7º períodos do Curso de Administração noturno da Instituição de Ensino Superior supracitada. Os dados coletados indicou que os alunos sabem que o Administrador dispõe de um código de ética profissional, mas que o “grau de conhecimento” a respeito dele é relativamente baixo. Apesar da maioria ainda não ter cursado a disciplina de Ética, demonstraram que outras disciplinas contribuem para ajudar no entendimento do que é disposto no código de ética. A pesquisa também evidenciou que por mais que os alunos não descreveram um direito, um dever e uma proibição contida no CEPA, eles entendem que este é capaz de orientá-los em termos de conduta moral e comportamental, além, de auxiliar no dia-a-dia da profissão. Conclui-se, então, que a percepção dos discentes do curso de Administração da FACISABH sobre o CEPA é de que o mesmo pode influenciar na rotina de trabalho.

Palavras-chave: Ética; Ética profissional; Código de Ética dos Profissionais de Administração; Discentes.

ABSTRACT

The theme of this work is the perception of students from the Faculty of Administration of Social Sciences of Belo Horizonte (FACISABH) on the Code of Ethics of Professional Administration (CEPA). Thus, the general objective of the research was to investigate what the students from the Directors of FACISABH, think and know about the CEPA and how they think this can influence the profession. Specifically, we sought to discuss the importance of ethics in professional practice, analyze what the students think about the CEPA, check the “degree of knowledge” of students concerning CEPA and identify the changes that the CEPA will provide the profession. In this sense, the work was theoretical foundation Ethics, Business Ethics, Business Ethics, the Code of Professional Ethics and the CEPA and the students of the Course Directors. The research was conducted through qualitative research, using sample data for the period of 14 and 16 May 2014, collected through a questionnaire applied to the students of 2nd, 4th and 7th periods of the course of the evening Administration Institution Higher Education aforementioned. The data collected indicated that students know that the Administrator has a code of professional ethics, but that the “degree of knowledge” about him is relatively low. While most have still not taken the course on Ethics, demonstrated that other disciplines contribute to help in understanding what is provided in the code of ethics. The survey also showed that while students did not describe a right, a duty and a prohibition contained in CEPA, they understand that this is able to guide them in terms of moral and behavioral conduct, in addition, to assist in day to day of the profession. Then it is concluded that the perception of students from the Directors of FACISABH on CEPA is that it can influence the work routine.

Keywords: Ethics; Professional ethics; Code of Ethics of Professional Directors; Students.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Sexo dos respondentes	35
Gráfico 2 – Idade dos respondentes.....	36
Gráfico 3 – Percentual dos respondentes em cada período	36
Gráfico 4 – Alunos que exercem alguma atividade remunerada.....	37
Tabela 1 – Área de atuação dos alunos que exercem alguma atividade remunerada.....	37
Gráfico 5 – Percentual dos alunos que sabem da existência do CEPA	38
Tabela 2 – Meios que os alunos ficaram sabendo do CEPA	38
Gráfico 6 – Percentual quanto ao grau de conhecimento dos alunos sobre o CEPA	39
Gráfico 7 – Percentual dos alunos que cursaram a disciplina de Ética	40
Tabela 3 – Percentual dos alunos que cursaram a disciplina de Ética.....	40
Gráfico 8 – O conteúdo das disciplinas ministradas dão suporte ao CEPA?	41
Gráfico 9 – Disciplinas que mais contribuíram para o conhecimento do CEPA	41
Gráfico 10 – Resposta dos alunos sobre o que é o CEPA e qual sua função	42
Gráfico 11 – Qual a importância de se conhecer o conteúdo do CEPA?	42
Tabela 4 – Citar um direito, um dever e uma proibição do CEPA.....	43
Gráfico 12 – Resposta dos alunos ao perguntar se praticam o que está exposto no CEPA	43
Gráfico 13 – O CEPA é capaz de orientar na conduta profissional?	44
Gráfico 14 – O conteúdo do CEPA é de fácil compreensão?.....	45
Gráfico 15 – Já se depararam com alguma situação antiética no local de trabalho e a quem estava relacionada?	45
Tabela 5 – Qual a sua reação ante a situação antiética no local de trabalho?	46
Gráfico 16 – O CEPA é fundamental para auxiliá-lo no dia a dia da profissão?	47
Gráfico 17 – O CEPA pode influenciar na rotina de trabalho?	47

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	METODOLOGIA	13
3	REFERENCIAL TEÓRICO	16
3.1	Ética	16
3.1.1	Evolução histórica	17
3.1.1.1	Ética clássica	17
3.1.1.2	Ética medieval	19
3.1.1.3	Ética moderna.....	19
3.1.1.4	Ética contemporânea	20
3.2	Ética empresarial.....	22
3.3	Ética profissional	24
3.4	Código de ética profissional.....	25
3.4.1	Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA).....	27
3.4.2	O CEPA e os discentes do curso de Administração	29
4	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	31
4.1	Dados gerais	31
4.2	Histórico	32
4.3	Estrutura física	33
4.4	Estrutura organizacional	33
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	35
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
	REFERÊNCIAS	53
	APÊNDICE A - Roteiro da entrevista	56
	ANEXO A – Código de Ética do Profissional de Administração	59

1 INTRODUÇÃO

A partir das últimas décadas do século XX, constata-se a crescente discussão em torno da ética aplicada, bem como da conduta ética dos indivíduos nos campos da política e profissional. Segundo Whitaker (2006), a ética tem sido encarada pelos administradores como diferencial competitivo, o que gera a procura pelo estabelecimento e adoção de padrões éticos pelos mesmos.

Percebe-se que a ética teoriza sobre as condutas, estudando as concepções que dão suporte à moral, pois como descrito por Rodriguez Lunõ¹ (1982 *apud* ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007, p. 42-43), “ética é a parte da filosofia que estuda a moralidade do agir humano; quer dizer, considera os atos humanos enquanto são bons ou maus”. O mesmo autor detalha que “[...] a Ética não se detém no conhecimento, mas em sua aplicação na conduta livre do homem, fornecendo-lhe as normas necessárias para o reto agir.”

Segundo Passos (2004), ética profissional é a reflexão sobre a conduta dos membros de determinada categoria. Os valores que orientam a conduta dos indivíduos enquanto membros de uma determinada categoria profissional, seguem as bases da ética geral que é influenciada por fatores econômicos, políticos, religiosos, dentre outros. Ainda de acordo com a autora, a ética profissional:

[...] caracteriza-se como um conjunto de normas e princípios que tem por fim orientar as relações profissionais com seus pares, destes com seus clientes, com sua equipe de trabalho, com as instituições a que servem, dentre outros. Como sua margem de aplicação é limitada ao círculo profissional, faz com que essas normas sejam mais específicas e objetivas. (PASSOS, 2004, p. 108).

Para Arruda, Ramos e Whitaker (2007), o indivíduo age seguindo determinados princípios que são adquiridos em diversos momentos de sua vida. Estes princípios são individuais podendo entrar em conflito ou não com o campo profissional, sendo necessário o desenvolvimento de políticas e padrões uniformes para que os profissionais saibam qual conduta deve ser seguida.

Nota-se que a partir deste contexto, torna-se necessário a formulação do código de ética, tanto por parte das empresas como, principalmente, pelos órgãos responsáveis por cada classe

¹ RODRIGUEZ LUNÕ, Angel. **Ética**. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra S.A., 1982, p.17, 19-20.

profissional, uma vez que estes tem ganhando destaque, por terem um caráter normatizador. Sendo assim o código de ética profissional:

[...] pode ser entendido como uma relação das práticas de comportamento que se espera sejam observadas no exercício da profissão. As normas do código de ética visam ao bem-estar da sociedade, de forma a assegurar a lisura de procedimentos de seus membros dentro e fora da instituição. Um dos objetivos de um código de ética profissional é a formação da consciência profissional sobre padrões de conduta. (LISBOA, 2006, p. 58).

Percebe-se então, a importância de que esses princípios sejam apresentados com clareza visto que orientaram nas relações entre as pessoas e no comportamento individual de cada, pois “o custo da conduta antiética pode ir muito além das penalidades legais, notícias desfavoráveis na imprensa e prejuízos nas relações com clientes.” (AGUILAR, 1996, p. 15 *apud* PASSOS, 2004, p. 69). No intuito de encorajar a conduta ética entre os profissionais, o código de ética é implantado e organizado tendo como base as particularidades de cada profissão, estribando nas virtudes exigíveis para seu exercício e em sua relação com os usuários dos serviços, os colegas, a classe e a nação.

Acevedo e Nohara (2004), afirmam ser o problema a parte mais importante do trabalho, pois pretende-se respondê-la através da investigação. Deste modo, este trabalho apresentou a resposta do seguinte problema de pesquisa: o Código de Ética Profissional de Administração (CEPA) poderá influenciar os discentes do curso de Administração da FACISABH no exercício da profissão?

O estudo referente a ética, tanto empresarial como profissional, são áreas de investigação de relevância, pois cada vez mais as discussões em torno dessas temáticas tem sido destaque mundial. Segundo Arruda, Ramos e Whitaker (2007), após o ano de 1992, com a inclusão da Ética como disciplina no curso de Administração proposta pelo MEC, notou-se que o número de pessoas que tem se especializado no assunto tem crescido no país, e, conseqüentemente os livros, as palestras, congressos e pesquisas.

Contudo, percebe-se que geralmente as pesquisas realizadas quanto ao Código de Ética Profissional de Administração, ou quanto aos códigos de éticas das demais profissões, são feitas com os profissionais que concluíram o curso. Nesse contexto, tornou-se relevante investigar qual a percepção dos alunos do curso de Administração em relação ao Código de Ética Profissional de Administração.

Tendo em vista que o código de ética é um documento e não uma disciplina, as suas diretrizes são compreendidas pelos discentes com base em conteúdos de várias disciplinas ministradas no curso de Administração, como por exemplo a própria Ética, que teve sua inclusão como disciplina proposta pelo MEC em 1992 (ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007).

O objetivo geral desse estudo foi investigar o que os discentes do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Belo Horizonte (FACISABH) pensam e conhecem sobre o Código de Ética Profissional de Administração (CEPA) e como eles acham que este poderá influenciar no exercício da profissão.

Por sua vez, os objetivos específicos que formaram os quesitos para alcançar os dados da investigação, são: 1) discutir a importância da ética no exercício profissional; 2) analisar o que pensam os discentes sobre o Código de Ética Profissional de Administração; 3) verificar o “grau de conhecimento” dos discentes acerca do Código de Ética Profissional de Administração; 4) identificar as mudanças que o Código de Ética Profissional de Administração proporcionará no exercício da profissão.

As hipóteses que foram investigadas derivam-se de teorias, bem como de observações levantadas a respeito da pesquisa, das quais depreende-se: o Código de Ética Profissional de Administração possibilita um local de trabalho harmonioso e gera critérios para que as pessoas encontrem formas éticas de se conduzir; o conteúdo das disciplinas ministradas no curso de Administração serve de base para que o discente possa compreender as diretrizes do código de ética; os discentes assimilam o aprendizado na FACISABH com a normatização aplicada no código de ética profissional.

A próxima seção apresenta a metodologia utilizada para elaboração da investigação, que é composto pelo método adotado, a forma de tratamento dos dados, o tipo de pesquisa, a técnica utilizada, o universo pesquisado e por fim o instrumento de coleta de dados.

2 METODOLOGIA

De acordo com Gil (1999), o método é o caminho para chegar a determinado fim. Portanto, neste estudo o método adotado é o indutivo, no qual “parte do particular e coloca a generalização como um produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares.” (GIL, 1999, p. 28).

Do ponto de vista de Barros e Lehfeld (2005), tendo os dados coletados em mãos, inicia-se a fase de organização, leitura e análise dos mesmos. A análise constitui-se um momento muito importante, pois a partir dela que se buscam as respostas pretendidas. Percebe-se que analisar significa “ler através dos índices, dos percentuais obtidos, a partir da medição e tabulação dos dados, ou de leitura e decomposição de depoimentos obtidos em pesquisas.” (BARROS; LEHFELD, 2005, p. 87).

Assim, a forma com que os dados foram analisados e tratados, fundamenta-se na abordagem qualitativa. Como descrito por Richardson (1999), os estudos que empregam esta abordagem podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

No que tange ao tipo de pesquisa para a coleta de dados, este estudo aplicou a explicativa, a qual tem “como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas.” (GIL, 2009, p. 42).

A forma com que os dados foram coletados no presente estudo caracterizou-se pelo levantamento que é a interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer. (GIL, 2009). Na visão de Bertucci (2008, p. 55), os “levantamentos podem ser utilizados tanto para descrever, quanto para explicar ou explorar dado fenômeno.”

Neste estudo estabeleceu-se como universo de pesquisa os alunos do 2º, 4º e 7º períodos do curso de Administração noturno da FACISABH, que é uma Instituição de Ensino Superior que tem como finalidade “formar profissionais com competências e habilidades para atuar no

contexto complexo e contraditório da economia global, das políticas e das mudanças sociais, que afetam diretamente a vida cotidiana, o trabalho e as formas de organização e qualificação profissional.” (FACISABH, 2012).

A técnica tipo de amostragem utilizada foi a probabilística sistemática sem reposição, na qual “consiste em selecionar apenas uma vez cada amostra. Isso significa que as unidades selecionadas não retornaram para a população remanescente, portanto, a cada seleção a população é reduzida em uma unidade elementar” (BEUREN *et al.*, 2008, p. 123). Com base nesta técnica, a amostra não foi definida de acordo com a quantidade de alunos matriculados no 2º, 4º e 7º períodos, mas conforme o número de alunos que estiveram presente em sala quando a pesquisa foi realizada.

No processo de coleta de dados, os instrumentos que utilizou-se foi o questionário e a coleta documental. Conforme Marconi e Lakatos (2009, p. 203), “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. De acordo com Richardson (1999, p. 189), os questionários também “cumprem pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social.”.

Por sua vez, sobre a coleta documental Beuren *et al.* (2008), afirmam que pesquisa documental pode fazer parte do rol de pesquisas utilizadas em um mesmo estudo ou caracterizar-se como o único delineamento utilizado para tal. Sua mobilidade é justificada no momento em que se podem organizar informações que se encontram dispersas, conferindo-lhe uma nova importância como fonte de consulta.

Segundo Gil (1999), a pesquisa documental provém de documentos como, arquivos históricos, registros estatísticos, diários, biografias, jornais, revistas etc. Com isso, o documento analisado é o Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA). De posse desses documentos, Silva e Grigolo² (2002 *apud* BEUREN *et al.* 2008, p. 73), afirma que precisa-se “extrair dela algum sentido e introduzir algum valor, podendo, desse modo, contribuir com a comunidade científica a fim de que outros possam voltar a desempenhar futuramente o mesmo papel.”. A

² SILVA, Marise Borda de; GRIGOLO, Tânia Maris. **Metodologia para iniciação científica à prática da pesquisa e da extensão II**. Caderno Pedagógico. Florianópolis: UDESC, 2002.

seguir serão tratadas abordagens teóricas que darão sustentação à metodologia proposta para este trabalho.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Observa-se que para maior busca e averiguação sobre a temática, neste capítulo abordar-se-á as teorias que dão fundamentação para estrutura e análise temática do presente estudo. Para tanto, apresentar-se-á as perspectivas teóricas quanto a ética, a ética empresarial e profissional, o código de ética profissional, o Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA) e por fim, o CEPA e os discentes do curso de Administração.

3.1 Ética

Tendo em vista que o atual cenário é caracterizado pela globalização e os processos tornam-se cada vez mais dinâmicos, a questão ética passa a ser vista como estratégia pelas empresas que desejam diferencial competitivo. É de suma importância a ética no contexto organizacional, assim como a maneira que está inserida e exerce influência no comportamento individual, nas relações trabalhistas e no relacionamento com a sociedade.

Segundo Aranha e Martins (2003), apesar de serem conceitualmente diferentes, moral e ética são usados com frequência como sinônimos. As autoras destacam a semelhança etimológica dos termos, na qual, “moral vem do latim *mos, moris*, que significa “costume”, “maneira de se comportar regulada pelo uso”, e de *moralis, morale*, adjetivo referente ao que é “relativo aos costumes”. Ética vem do grego *ethos*, que tem o mesmo significado de “costumes””. (ARANHA; MARTINS, 2003, p. 301).

As autoras ainda relatam sua percepção quanto a diferenciação dos termos dizendo que “a moral é o conjunto de regras de conduta admitidas em determinada época ou por um grupo de pessoas”. Em contrapartida “a ética ou filosofia da moral é a parte da filosofia que se ocupa com a reflexão a respeito das noções e princípios que fundamentam a vida moral”.

De acordo com Vásquez (2008), ética é a ciência que se ocupa de um objeto próprio: a moral. Esta é constituída de forma peculiar por fatos ou atos humanos. Neste sentido a ética parte dos fatos para descobrir os princípios gerais, aborda-os de maneira racional e objetiva, proporcionando conhecimentos sistemáticos, metódicos e se possível comprováveis. Sendo assim, “em seu sentido de maior amplitude, a Ética tem sido entendida como a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes” (SÁ, 2012, p. 3).

Para Arruda, Ramos e Whitaker (2007), a questão ética entra no contexto como um norteador das relações empresariais. Tendo em vista que cada pessoa atua conforme determinados princípios que são adquiridos nas mais diversas instâncias de sua vida, estes, por serem individuais podem conflitar ou não com a cultura da organização. Portanto é fundamental que as organizações desenvolvam políticas e padrões uniformizados para que seus colaboradores saibam qual conduta deve ser seguida.

3.1.1 Evolução histórica

Sabe-se que os conceitos éticos têm origem e se desenvolvem em diferentes épocas e sociedades. Servem como resposta para os problemas existentes nas relações humanas e em especial pelo seu comportamento moral efetivo. Estabelece assim a inter-relação entre a doutrina ética existente em uma época e os padrões de conduta, valores e normas que prevalecem e estabelecem a moral predominante. (VÁSQUEZ, 2008).

Em toda moral efetiva se elaboram certos princípios, valores ou normas. Mudando radicalmente a vida social, muda também a vida moral. [...] Surge então a necessidade de novas reflexões ou de uma nova teoria moral, pois os conceitos, valores e normas vigentes se tornaram problemáticos. (VÁSQUEZ, 2008, p. 267).

O processo evolutivo do pensamento ético apresentado no estudo, não fará menção a todas as correntes éticas, mas tem como objetivo apresentar as principais abordagens do período clássico ao contemporâneo. Sendo assim, o trabalho visa o entendimento e importância do conceito dentro de um contexto histórico marcado por constantes transformações.

3.1.1.1 Ética clássica

Segundo Aranha e Martins (2003), a Grécia no século V (a.C.), é marcada pela democratização da vida política, criação de novas instituições e intenso desenvolvimento na vida pública, bem como a preocupação com os problemas do homem, as questões políticas e morais. Os principais representantes do pensamento ético no período clássico foram: Sócrates, Platão e Aristóteles.

Sócrates nasceu em Atenas (470-399 a.C.), acusado de corromper os jovens e de impiedade é condenado a beber cicuta e morre. Contrário a democracia Ateniense, compartilha o desprezo dos sofistas pelo conhecimento a respeito do mundo, mas rejeita o relativismo e o subjetivismo.

Para Sócrates o saber a respeito do homem é o saber fundamental, caracterizado por um conhecimento universalmente válido, moral e prático. (ARANHA; MARTINS, 2003).

Portanto, a ética socrática é racionalista. Nela encontramos: a) uma concepção do bem (como felicidade da alma) e do bom (como o útil para a felicidade); b) a tese da virtude (*areté*) - capacidade radical e última do homem - como conhecimento, e do vício como ignorância (quem age mal é porque ignora o bem; por conseguinte, ninguém faz mal voluntariamente), e c) a tese, de origem sofista, segunda a qual a virtude pode ser transmitida ou ensinada. (VÁSQUEZ, 2008, p. 270).

Platão nasceu em Atenas (427-347 a.C.), foi discípulo de Sócrates, e principal divulgador de suas ideias. Na ética platônica o mundo sensível é uma cópia do mundo verdadeiro: o das ideias. Do mundo ideal provém o homem através de sua alma e a ele deve retornar por meio da vontade, entusiasmo e inteligência. Para Platão agir bem, moralmente, é ter a percepção de que a autêntica realidade é a ideal. (ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007). Sabe-se que:

Comportar-se eticamente é agir de acordo com o logos, ou melhor, com retidão de consciência. A inteligência, corretamente utilizada, conduz ao bem, que é aquilo que é amado primeiro. E com o bem estão o belo e o justo. (ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007, p. 25).

Aristóteles (384-322 a.C.) nasceu em Estagira, na Calcídica, na sua concepção a ética é a ciência de praticar o bem. Segundo o filósofo há três tipos de bens: da alma, do corpo e os exteriores. Os bens da alma são os mais importantes enquanto que os outros são apenas meios. (ARANHA; MARTINS, 2003). Por isso:

O bem de cada coisa está definido em sua natureza: esse bem é uma meta a alcançar. Portanto, do bem depende a auto-realização do agente, isto é, sua felicidade. O bem do homem é viver uma vida virtuosa, e a virtude mais importante é a sabedoria. (ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007, p. 26).

Ainda na percepção dos autores, Aristóteles afirma que o bem é o objeto da aspiração do homem e que o bem supremo do homem é a felicidade. Sendo assim a essência da ética é definida pela felicidade, esta, consiste no prazer e no gozo que são proporcionados pela riqueza, glória e honra na vida pública e na vida contemplativa e intelectual.

A sociedade do período clássico entra em decadência e o cristianismo torna-se a religião oficial de Roma (Séc. IV), onde exerce seu domínio por dez séculos. Inicia-se o período medieval, a escravidão é substituída pela servidão, organiza-se uma nova sociedade de dependências e vassalagens. A multidão de feudos torna a economia e a política fragmentadas, enquanto que a

religião ganha poder, monopolizando a vida intelectual e garantindo unidade social (VÁSQUEZ, 2008).

3.1.1.2 *Ética medieval*

Segundo Vásquez (2008), a reflexão ética neste período possui alto conteúdo religioso. Na religião cristã, o que o homem é e o que deve fazer define-se em relação a Deus e não em relação com uma comunidade (*a pólis*) ou com o universo. Em uma sociedade onde os homens vivenciam a desigualdade, o cristianismo tende a elevar o homem da ordem terrestre a ordem sobrenatural introduzindo a ideia de que todos são iguais diante de Deus. Por isso:

No âmbito da filosofia cristã da idade média, verifica-se também uma ética limitada pela índole religiosa e a herança da antiguidade e particularmente de Platão e de Aristóteles, submetendo-os respectivamente a um processo de cristianização. Este processo transparece especialmente na ética de Santo Agostinho (354-430) e de Santo Tomás de Aquino (1226-1274). (VÁSQUEZ, 2008, p. 278).

Para Aranha e Martins (2003), a ética de Santo Tomás de Aquino coloca Deus como o bem objetivo cuja posse causa felicidade que é o bem subjetivo. Suas ideias são contrárias as de Aristóteles uma vez que este define a felicidade como fim último, em contrapartida concorda com o mesmo na concepção de contemplação e conhecimento como meio adequado de alcançar o fim último.

A ética Agostiniana contradiz o racionalismo Platônico valorizando a experiência pessoal, a vontade, a interioridade e o amor, mas equipara-se a Platão no sentido de defender a purificação da alma que segundo ele deveria ser elevada ao máximo e sua ascensão libertadora. (ARANHA; MARTINS, 2003).

O fortalecimento de uma nova classe social: a burguesia, e com ela o surgimento de grandes Estados únicos e centralizados no lugar da sociedade feudal que era fragmentada, dão origem a um novo período: moderno. A religião perde o seu poder enquanto que o ser humano torna-se mais independente (VÁSQUEZ, 2008).

3.1.1.3 *Ética moderna*

Segundo Vázquez (2008), a ética moderna compreende o período que vai do século XVI até o

começo do século XIX. É marcada por mudanças na economia, no desenvolvimento científico e nas relações capitalistas de produção. A igreja católica deixa de ser dominante (teocentrismo), o homem passa a ser centro da política, da arte, da moral e da ciência, torna-se absoluto como criador e legislador (antropocentrismo). Assim:

No mundo moderno tudo contribui para que a ética, libertada de seus pressupostos teológicos, seja antropocêntrica, isto é tenha o centro e fundamento no homem, embora este ainda se conceba de uma maneira abstrata, dotado de uma natureza universal e imutável. (VÁZQUEZ, 2008, p. 281).

Um dos principais representantes do pensamento modernista foi Kant (1724-1804), nascido na Alemanha, defende que o homem legislador de si mesmo deve agir por puro respeito ao dever e obedecer sua consciência ética que é determinada pela boa vontade no agir, sendo assim universal e inerente a todos os homens independente da sua situação social. (ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007).

O fundamento ético de Kant se baseia no imperativo categórico: “Age sempre de acordo com uma máxima que possas erigir em lei universal. Uma máxima que possa ser erigida em lei universal é racional e objetiva; aquela que não pode sê-lo permanece subjetiva e empírica”. (ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007, p. 32).

3.1.1.4 Ética contemporânea

Para Aranha e Martins (2003), a ética contemporânea surge em uma época onde os progressos científicos e técnicos estão contínuos e as forças produtivas estão em pleno desenvolvimento o que leva o homem a questionamentos sobre a própria existência, levando-o a reavaliar comportamentos, princípios e heranças. As principais correntes éticas deste período são: O existencialismo, o pragmatismo, a psicanálise, o marxismo, e filosofia analítica.

O existencialismo de Jean Paul Sartre (1905-1980) tem como preceito o individualismo radical e o libetalismo. Para Sartre Deus não existe, tornando o homem totalmente livre sendo assim, não existem valores fundamentados, cada indivíduo é livre para escolher e criar seu próprio valor: “Segundo Sartre, o homem é liberdade. Cada um de nós é absolutamente livre e mostra a sua liberdade sendo o que escolheu ser. A liberdade, além disso, é a única fonte de valor. Cada indivíduo escolhe livremente e, ao escolher, cria o seu valor”. (VÁZQUEZ, 2008, p. 287).

O pragmatismo nasceu nos Estados Unidos a partir do século XIX, o iniciador desta corrente foi Charles Sanders Peirce (1839-1914), sua fundamentação está ligada ao avanço científico, tecnológico e ao espírito de empresa. É definido como método e não como teoria, ou seja, as questões filosóficas deveriam ser tratadas com o rigor do método científico. Esta concepção se vincula aos problemas práticos e utilitários, sendo assim, vê o útil como único caminho para a verdade. (PASSOS, 2004). Assim:

A verdade é o útil, ou seja, o que melhor ajudar os seres humanos a viverem e a conviverem. No que se refere a moral, algo é bom quando conduz à obtenção de um fim exitoso. Não existem, portanto, valores absolutos. O que é bom ou mal é relativo, variando de situação para situação. Depende de sua utilidade para a atividade prática. (PASSOS, 2004, p. 45).

A psicanálise foi fundada por Sigmund Freud (1856-1939), parte de uma concepção naturalista do homem. O básico da psicanálise é a afirmação da existência de uma zona de personalidade na qual o indivíduo não tem consciência e que é precisamente o inconsciente, que é ativo e dinâmico influenciando no comportamento real do indivíduo. (VÁZQUEZ, 2008). Sendo assim:

Freud dá uma contribuição importante à ética, pois convida-a a levar em consideração esta motivação, pela qual é obrigada a chegar a esta conclusão a saber: se o ato propriamente moral é aquele no qual o indivíduo age consciente e livremente, os atos praticados por uma motivação inconsciente devem ser excluídos do campo moral. A ética não pode ignorar esta motivação e, por isto, deve mostrar que é imoral julgar como moral o ato que obedece a forças inconscientes irresistíveis. (VÁZQUEZ, 2008, p. 290).

O Marxismo (1818-1883), de Karl Marx vê o homem como ser social e histórico, transformador, criador, produtor e inventivo. A atenção especial dada ao proletariado, se dá porque os marxistas acreditam que esta classe por ser destinada a abolir a si mesma dá origem a uma sociedade verdadeiramente humana. (ARANHA; MARTINS, 2003). Uma vez que:

A consciência humana, mesmo determinada pela matéria e historicamente situada, não é pura passividade: o conhecimento do determinismo liberta o ser humano por meio da ação sobre o mundo, possibilitando inclusive a ação revolucionária. (ARANHA; MARTINS, 2003, p. 144).

A Filosofia analítica ou filosofia da linguagem tem como principal representante Moore. Ocorre no século XX como esforço dos pensadores de rever o “conceito de verdade” na relação sujeito e objeto. Os analíticos se declaram neutros nos termos que envolvem a moral e não tomam posições nas questões morais que preocupam a ética. Privilegiam a apreensão por

conceitos e utilizam de novos recursos à sua disposição partindo de variadas correntes, não considerando a função social específica que a moral desempenha em uma sociedade. (ARANHA; MARTINS, 2003).

Todas as correntes éticas abordadas no processo da evolução histórica tem como objetivo o entendimento e esclarecimento da importância do tema dentro das organizações. Sendo assim, torna-se imprescindível o estudo da ética empresarial e sua aplicabilidade.

3.2 Ética empresarial

As constantes decisões tomadas no âmbito empresarial são danosas, importantes e podem gerar consequências, pois transmitem seus efeitos provocados. Tendo em visto que as empresas possuem uma imagem a resguardar, uma reputação e uma marca, os quais são preciosos ativos intangíveis e que consomem tempo e dinheiro para serem construídas. (SROUR, 2003).

Segundo Nash (2001), isso tem levado o tema ética nos negócios a não ser apenas preocupação de alguns líderes, mas a invadir todas as áreas das empresas. Objetivando o entendimento da ética dos negócios, a autora define que:

Ética dos negócios é o estudo da forma pela qual normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa comercial. Não se trata de um padrão moral separado, mas do estudo de como o contexto dos negócios cria seus problemas próprios e exclusivos à pessoa moral que atua como um gerente desse sistema. (NASH, 2001, p. 6).

Na percepção de Srouer (2003, p. 33), “à ética empresarial ou ética dos negócios significa estudar e tornar inteligível a moral vigente nas empresas capitalistas contemporâneas e, em particular, a moral predominante em empresas de uma nacionalidade específica”. Para Matos (2008), ética empresarial tornou-se a alma do negócio, bem como o que garante o conceito público e a perpetuidade da empresa.

Segundo Alonso, Castrucci e López (2006), no final do século XVIII, surge uma nova tecnologia, a máquina a vapor que proporcionava uma enorme quantidade de energia mecânica e podia movimentar um grande número de teares. O tear movido a vapor poupava esforços físicos dos tecelões, mas exigia sua reunião num local e em um horário, ocasionando então, o surgimento da fábrica.

Segundo Andrade (2008), o novo sistema industrial transforma as relações sociais e cria duas novas classes sociais: 1) os empresários (capitalistas), que são os proprietários dos capitais, prédios, máquinas, matérias-primas e bens produzidos pelo trabalho; 2) os operários, proletários ou trabalhadores assalariados, que possuem apenas sua força de trabalho e a vendem aos empresários para produzir mercadorias em troca de salários. A mecanização da produção criou o proletariado rural e urbano, composto de homens, mulheres e crianças, submetidos a um trabalho diário exaustivo, salários baixos, condições mínimas de higiene.

Segundo Alonso, Castrucci e López (2006), os abusos do capitalismo causaram reações contrárias já no final do século XIX. Surge então, a primeira tentativa formal de impor um comportamento ético na empresa com a Encíclica *Rerum Novarum*, pelo Papa Leão XIII. Este documento papal trouxe no seu bojo princípios éticos, aplicáveis nas relações entre empresas e empregados, valorizando o respeito e direitos a dignidade dos trabalhadores. Com isso, “a criação dos sindicatos, por parte dos trabalhadores, visava precisamente a sua própria defesa contra salários iníquos, horários estafantes, ausência de auxílios na doença ou acidentes do trabalho etc.” (ALONSO; CASTRUCCI; LÓPEZ, 2006, p. 123).

Em 1960 na Alemanha o tema da ética empresarial ganhou relevância à medida que os trabalhadores reivindicavam participação nos conselhos de administração das organizações. Na década de 70, toma impulso o ensino da ética nas faculdades de administração, principalmente nos Estados Unidos, quando alguns filósofos vieram trazer a contribuição. (ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007).

Ainda de acordo com os autores, na década de 80, os conceitos de Ética começaram a ser aplicados à realidade dos negócios, com o foco na conduta ética profissional. Nash (2001), destaca que enquanto nas décadas de 60 e 70, a maior parte das questões éticas dos negócios centravam-se nos problemas de responsabilidade *institucional* e de mecanismos *institucionais*, respectivamente, a atenção agora esta na *capacidade moral dos indivíduos*. (grifo nosso).

Segundo a autora, ante a esta preocupação, as empresas passaram a dedicar à atenção a duas questões urgentes: os valores pessoais de um administrador e sua força de caráter. Em uma pesquisa realizada no final da década de 80, pela *Korn/Ferry* e pela *Columbia University*

*Graduate School of Business*³ (1989 *apud* NASH, 2001, p. 8), mais de 1500 executivos de 20 países, classificaram a ética pessoal como a característica principal que um presidente de empresa ideal vai precisar nos anos 2000.

Arruda, Ramos e Whitaker (2007), afirmam que na década de 90, redes acadêmicas foram formadas. Estas redes faziam reuniões anuais que permitiu o avanço no estudo da ética, tanto conceitualmente quanto em sua aplicação às empresas. Nesta mesma época ampliou-se o conceito da ética empresarial universalizando o conceito, visando a formação de um fórum adequado para discussão (*Society for Business Economics, and Ethics*).

Por sua vez, no fim do milênio, a empresa passa a ser vista, não apenas como aquela que almeja lucro a qualquer custo, mas também a que oferece um ambiente gratificante, onde as pessoas podem se desenvolver e crescer pessoal e profissionalmente.

3.3 Ética Profissional

Muitos autores definem a ética profissional como sendo um conjunto de normas de conduta que deverão ser postas em prática no exercício de qualquer profissão. De acordo com (MENDES, 2001), a ética profissional estudaria e regularia o relacionamento do profissional com sua clientela, visando dignidade humana e a construção do bem-estar no contexto sociocultural onde exerce sua profissão, atingindo toda profissão.

No campo da administração, a relação entre ética e a prática profissional é importante, pois muitos teóricos da Administração consideram que a função principal do administrador é tomar decisões. E, como se trata de decisões e, portanto, de atos humanos, o fator ético estará sempre presente. De acordo com Alonso, Lopes e Castrucci (2006, p. 154) “não há decisões eticamente neutras, ela envolve ou afeta outros (empregados, clientes, sócios, consumidores, cidadãos), os quais têm direito e são naturalmente conhecedores dos princípios éticos”.

Denota-se do exposto que o valor profissional deve estar ligado a um valor ético para que exista uma completa imagem de qualidade. A profissão que dignifica o indivíduo através da sua correta aplicação, pode também levar ao desprestígio através de conduta inadequada, pela ruptura dos princípios éticos. De acordo com Sá (2012, p. 138), “a profissão, pois que pode

³ Korn/Ferry International and Columbia University Graduate School of Business. 21 st. **Century Report: Reinventing the CEO.** (Los Angeles: 1989), p.41.

enobrecer pela ação correta e competente, pode também ensejar a desmoralização, através da conduta inconveniente, com a quebra de princípios éticos”.

A busca de uma conduta ética no ambiente coletivo de trabalho é enfatizada neste contexto:

A tutela do trabalho, pois processa-se pelo caminho da exigência de uma ética, imposta através dos conselhos profissionais e de agremiações classistas. As normas devem ser condizentes com as diversas formas de prestar o serviço e de organizar o profissional para esse fim. (SÁ, 2012, p. 129)

Nesse sentido, o princípio do código de ética profissional deve evidenciar os procedimentos permitidos e proibidos, de forma a permitir à evolução harmônica, regular a ação, o bem-estar da sociedade e o padrão de conduta aceita em determinada profissão. E com isso assegurar a sinceridade dos participantes dentro e fora da classe profissional a qual pertence. (SÁ, 2012).

3.4 Código de ética profissional

Normalmente, as sociedades regem-se por leis e costumes que visam assegurar a ordem na convivência das pessoas, uma vez que “nas nações, as leis e as constituições estão certamente embebidas de princípios e normas éticas” (ALONSO; CASTRUCCI; LÓPEZ, 2006, p. 182). Contudo, sabe-se que cada pessoa também age conforme determinados princípios, com base na formação familiar, religiosa, educacional e social. (ARRUDA; RAMOS; WHITAKER, 2007).

Tendo em vista que os interesses particulares de uma pessoa nem sempre se convergem com os dos demais, percebe-se então, que “qualquer sociedade organizada não pode prescindir de um conjunto de regras que normatize o convívio de seus participantes.” (LISBOA, 2006, p. 47). Na visão de Sá (2012), o motivo pelo qual se exige disciplina do homem em seu grupo encontra-se no fato de que as associações, por suas naturezas, necessitam de equilíbrio que só pode ser alcançado quando a autonomia dos seres concentra-se na finalidade do todo.

Sabe-se que a empresa é uma sociedade intermediária, que se distingue pela atividade-meio: trabalho. Nesta perspectiva, Whitaker (2006), afirma as empresas tem implantado o código de ética objetivando orientar as ações de seus colaboradores e explicar sua postura ante os diferentes públicos com os quais interage. Para Arjoon⁴ (2000 *apud* ARRUDA, 2002, p. 5), “os

⁴ ARJOON, Surenda. Virtue theory as a dynamic theory of business. **Jornal of Business Ethics**, v. 28, nº 2, nov. II, 2000, p. 159-78.

códigos tornam claro o que a organização entende por conduta ética. Procuram especificar o comportamento esperado dos empregados e ajudam a definir marcos básicos de atuação.”.

Segundo Arruda (2002), na década de 1950 houve uma crescente elaboração das empresas brasileiras, principalmente de origem norte-americana, dos seus códigos de ética. Contudo, de acordo com Alves *et al.* (2007), apesar de ainda no Brasil não haver normas que obriguem a constituição do código de ética empresarial, sabe-se que cada profissão tem as suas regras a serem seguidas, bem como suas punições, as quais são elaboradas pelos órgãos de cada classe profissional. Essas classes profissionais caracterizam-se:

Pela homogeneidade do trabalho executado, pela natureza do conhecimento exigido preferencialmente para tal execução e pela identidade de habilitação para o exercício da mesma. A classe profissional é, pois, um grupo dentro da sociedade, específico, definido por sua especialidade de desempenho de tarefa. (LISBOA, 2012, p. 133)

No Brasil as profissões são organizadas pelos Conselhos Profissionais, os quais tem a função de proteger a sociedade de maus profissionais que exercem funções de relevante interesse público. Os profissionais são fiscalizados pelos membros dos conselhos por diversos meios, dentre os quais destaca-se o Código de Ética Profissional. (ALONSO; CASTRUCCI; LÓPEZ, 2006; ALVES *et al.*, 2007).

De acordo Lisboa (2006, p. 58), normalmente, o código de ética profissional contém “princípios éticos gerais e regras particulares sobre problemas específicos de cada profissão.”. Na visão de Alves *et al.* (2007, p. 59), “esses códigos contêm os padrões morais que os profissionais de uma determinada classe devem aceitar e observar.”. Ainda segundo o autor, código de ética profissional deve ter um caráter coletivo, gerando regras que devem ser respeitadas por todos.

Para Sá (2012), a organização do código de ética do profissional tem como base as particularidades de cada profissão, estribando nas virtudes exigíveis para seu exercício e em sua relação com os usuários dos serviços, os colegas, a classe e a nação. Lisboa (2006, p. 58), destaca que:

Um código de ética pode ser entendido como uma relação das práticas de comportamento que se espera que sejam observadas no exercício da profissão. As normas do código de ética visam ao bem-estar da sociedade, de forma a assegurar a lisura de procedimentos de seus membros dentro e fora da instituição. Um dos objetivos de um código de ética profissional é a formação da consciência profissional sobre padrões de conduta.

Ainda segundo o autor, pelo fato de nenhum dos códigos de ética profissional conseguirem abarcar todos os problemas que vão surgindo no exercício da profissão, estes então, necessitam de serem suplementados opiniões de órgãos competentes e associações profissionais. Do ponto de vista de Sá (2012), para que o código de ética profissional seja formulado dentro de uma realidade exequível e abrangente, as classes precisam abrir portas para amplos debates e uma franca intervenção de todos.

Dessa feita, ao estabelecer o código de ética, o profissional passa a subordinar-se ao órgão incumbido de fiscalizá-lo. Com isso, estes órgãos assumem um papel relevante na garantia da qualidade dos serviços prestados e da conduta humana dos profissionais. (SÁ, 2012). Entretanto, Alonso, Castrucci e López (2006), destacam que além dos profissionais estarem sujeitos às sanções dispostas no código de ética, em alguns casos, eles podem responder por processo criminal, caso as infrações éticas sejam graves enquadrando-se em crimes contra as leis penais do país.

Dessa forma, percebe-se que o código de ética profissional deriva-se de critérios de conduta de um indivíduo perante seu grupo e o todo social, ocasionando um interesse pelo cumprimento do código por parte de todos. (SÁ, 2012). O autor ainda destaca que o “exercício de uma virtude obrigatória, torna-se exigível de cada profissional, como se uma lei fosse, mas com proveito geral.” (SÁ, 2012, p. 135). A seguir abordaremos alguns aspectos do Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA).

3.4.1 *Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA)*

A palavra profissão deriva-se do latim *professione* e representa “trabalho que se pratica com habitualidade a serviço de terceiros, ou seja, pratica constante de um ofício⁵.” (SÁ, 2012, p. 147). O autor ainda cita que além desse exercício habitual de uma tarefa, estar a serviço dos outros, exige-se também, nessas relações, a preservação de uma conduta condizente com os princípios éticos específicos.

Do ponto de vista de Lisboa (2006), independente da forma ou setor onde atuam os profissionais estão sujeitos a pratica da má ação, tendo em vista que assumem os riscos

⁵ A expressão ofício emprega-se para expressar “profissão” e provém do latim *officiu*, como derivativo de *officina*, que significava loja, fábrica, laboratório, escola, em suma, lugar onde se atendia ou servia a alguém.

normais como qualquer cidadão. Com isso, o código de ética profissional deve ter como objetivo central “a formação da consciência sobre padrões de conduta em determinada profissão.” (LISBOA, 2006, p. 74).

Nota-se então, a importância de cada profissional conhecer o código de ética estrutura por sua classe profissional para exercer suas atividades de forma ética. Portanto, além de disponibilizarmos o Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA) no ANEXO A, apresentaremos algumas de suas características. De acordo com Alonso, Castrucci e López (2006, p. 215), o CEPA “é um código pioneiro, fruto de um grande esforço por parte dos pioneiros administradores que souberam em pouco tempo organizar a classe e a profissão.”.

O CEPA foi publicado pela primeira vez através da Resolução Normativa CFA nº 04, de 7 de maio de 1979 (CFA, 2013). Todavia, o mesmo foi reformulado e o novo CEPA foi aprovado recentemente por meio da Resolução Normativa CFA nº 353, de 6 de dezembro de 2010, na 19ª Reunião Plenária do Conselho Federal de Administração (CFA), realizada no dia 3 de dezembro de 2010. (CFA, 2010). De acordo com o CFA (2010, p. 1), o CEPA:

“é o guia orientador e estimulador de novos comportamentos e está fundamentado em um conceito de ética direcionado para o desenvolvimento, servindo simultaneamente de estímulo e parâmetro para que o Administrador amplie sua capacidade de pensar, visualize seu papel e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade.”

Na visão de Alonso, Castrucci e López (2006), o CEPA tem como ponto forte a qualidade de seu Preâmbulo, definindo no item I a ética como “a explicitação teórica do fundamento último do agir humano na busca do bem comum e da realização individual.”. Os autores destacam os seguintes pontos do Preâmbulo: a expressão *fundamento último* que refere-se ao primeiro princípio prático de fazer o bem; a *realização individual* que denota felicidade⁶, a finalidade da ética; e, o *bem comum*⁷, um dos principais temas da ética. (grifo nosso).

Verifica-se que além do Preâmbulo, o CEPA apresenta capítulos⁸ com orientações em diversos aspectos, os quais são: Capítulo I: dos Deveres; Capítulo II: das proibições; Capítulo III: dos direitos; Capítulo IV: dos honorários profissionais; Capítulo V: dos deveres especiais em

⁶ Felicidade é o sinal do autodesenvolvimento humano, isto é, do pleno desenvolvimento das faculdades superiores humanas; ela resulta do aperfeiçoamento permanente, alcançado pela prática das virtudes e da contemplação de Deus, que por sua vez é facilitada pela ataraxia ou estado de serenidade interior.

⁷ É o conjunto de condições sociais que permite e favorece aos membros da sociedade o seu desenvolvimento pessoal e integral.

⁸ Os capítulos não serão expostos na íntegra, pois o CEPA consta no ANEXO A.

relação aos colegas; Capítulo VI: dos deveres especiais em relação à classe; Capítulo VII: das infrações disciplinares; e, Capítulo VIII: das disposições finais. (CFA, 2010).

3.5 O CEPA e os discentes do Curso de Administração

De acordo com Mariuti (2009, p. 57), “o que acontece hoje é que embora existam códigos, normas e documentos éticos que regem as profissões, apesar disso há dificuldade de uma punição.”. Com isso, a autora destaca a importância dos ensinamentos sobre ética na escola, visto a sua contribuição para lapidação do comportamento humano.

Nesta perspectiva, o curso de Administração que prepara pessoas para exercerem cargos de gestão, supervisão, direção, dentre outros, necessita também destacar que estas precisam manter uma conduta correta, idônea, íntegra, atendendo a necessidades humanas e do mercado ao qual enfrentará. (MARIUTI, 2009). Observa-se que na FACISABH, onde será realizada a pesquisa, a disciplina de Ética Geral e Empresarial é ministrada no curso de Administração. (FACISABH, 2012).

Em uma pesquisa realizada com 30 alunos do oitavo período do Curso de Administração sobre a disciplina de Ética Profissional, com o objetivo de verificar junto suas representações sobre ética, Itelvino (2006), observou que apesar da construção de uma consciência ética ser fomentada pela disciplina, existem lacunas na formação do profissional, provavelmente em consequência da difícil relação entre os interesses de mercado e os princípios humanísticos que são abordados nessa disciplina.

Constatou-se que além dos alunos saberem conceituar o que é o CEPA, observou-se também que quando foi perguntado sobre sua opinião sobre o código, eles responderam que o CEPA está longe de ser um documento ideal, em consequência da distância do que está escrito nele e o que é praticado no exercício da profissão. Entretanto, o consideram necessário, pois o código estabelece uma conduta comum a todos os profissionais de administração de empresas. (ITELVINO, 2006).

Por sua vez, ao questionar os alunos para sugerirem melhorias ao CEPA, percebeu-se a dificuldade para tal, pois justificaram que não o conheciam suficientemente para propor alterações. Também foi perguntado sobre como o CEPA pode contribuir para o desempenho da

profissão e foi destacado seu auxílio para a tomada de decisão. Por fim, indagou-se sobre quais princípios devem permear o código e os mais citados foram princípios que não estão dispostos no CEPA, os quais são: liberdade, respeito, honestidade e comprometimento. (ITELVINO, 2006).

Dessa forma, Itelvino (2006), concluiu que os dilemas, os questionamentos e as soluções apresentados pelos alunos com relação ao entendimento de questões como ética, moral e Código de Ética dos Profissionais de Administração são consequência das reflexões que desenvolvem em sua formação acadêmica.

Percebe-se então, que uma vez que há uma disciplina específica para abordar os conceitos e as práticas éticas durante o curso de Administração, os discentes podem preparar-se melhor para enfrentar tais questões no mercado de trabalho. Nota-se também que estes dispõem do Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA) para direcioná-lo no exercício da profissão.

4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO⁹

No presente capítulo buscar-se-á divulgar as informações da organização escolhida como objetivo de estudo para esta pesquisa, a qual foi a Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Belo Horizonte (FACISABH) que é uma Instituição de Ensino Superior que tem como finalidade formar profissionais com competências e habilidades para atuar no contexto complexo e contraditório da economia global, das políticas e das mudanças sociais, que afetam diretamente a vida cotidiana, o trabalho e as formas de organização e qualificação profissional. A seguir relatar-se-á os dados gerais, um breve histórico, a estrutura física e a estrutura organizacional da instituição mencionada acima.

4.1 Dados gerais

A FACISABH nasceu da percepção de sua mantenedora, a Baião Consultoria & Contabilidade S/C Ltda, que dada à convivência no dia-a-dia com a realidade empresarial, notou, o quão a sociedade demandava por organizações que fossem capazes de produzir, intermediar e disseminar o conhecimento em todas as suas formas.

Desta forma, a FACISABH se propôs a ser: 1) uma mediadora na transmissão dos conhecimentos já produzidos pela humanidade; 2) como ponte na articulação destes conhecimentos com os novos, produzidos a partir das experiências vivenciadas pelos discentes que é a construção do seu próprio saber; e, 3) promover a integração destes conhecimentos pela mobilização de competências já construídas, por sua ampliação e pela construção de novas competências.

Objetivando então, o alcance desta proposta, a FACISABH definiu que sua missão seria “produzir, intermediar e disseminar conhecimento em todas as suas formas, proporcionando aos seus alunos o desenvolvimento de competências que lhes permitam a inserção no mundo do trabalho, a plena atuação na vida cidadã e os meios para continuar aprendendo.” (FACISA, 2012).

⁹ A maior parte das informações da empresa foram obtidas do site institucional da empresa: Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Belo Horizonte (FACISABH).

Calcada nessa missão, a instituição definiu que seu objetivo é formar profissionais com competências e habilidades para atuar no contexto complexo e contraditório da economia global, das políticas e das mudanças sociais, que afetam diretamente a vida cotidiana, o trabalho e as formas de organização e qualificação profissional.

4.2 Histórico

A FACISABH nasceu-se de um projeto que teve início em meados de 1998, pelo atual reitor, Antônio Baião de Amorim. No final de 2000, foi entregue ao Ministério do Estado da Educação (MEC), o pedido de autorização para ofertar os cursos de Administração e Ciências Contábeis. Todavia, no início de 2001, após a visita da Comissão do MEC, para credenciamento do curso de Ciências Contábeis, o mesmo foi negado. (AMORIM, 2006).

No início de 2002, o MEC, retornou para averiguar quanto ao curso de Administração, e, diferentemente do fato anterior, tanto a FACISABH, através da Portaria nº 795 de 22 de março de 2002, quanto o curso, por meio da Portaria nº 796 de 22 de março de 2002, foram credenciados pelo referido órgão. Em 2003, em nova visita do MEC, o curso de Ciências Contábeis também foi credenciado. (AMORIM, 2006).

No segundo semestre de 2006, a FACISABH obteve seu reconhecimento junto ao MEC, bem como o reconhecimento dos cursos Administração e Ciências Contábeis. Assim, partir deste, a Instituição pode emitir os diplomas dos cursos com o devido reconhecimento do MEC. Em 2007 e 2009, iniciou-se dois cursos para aqueles que queriam atuar na docência, o primeiro em Pedagogia e em seguida Letras, respectivamente.

A partir do segundo semestre de 2010, a FACISABH passou a ofertar seus primeiros cursos de Tecnólogo voltados para área de gestão, os quais são: Processos Gerenciais, Finanças, Negócios Imobiliários. No mesmo ano, deu-se início também ao curso de Tecnologia em Marketing.

Recentemente, em 2013, passou-se a ofertar também os cursos de Tecnologia em Logística e Recursos Humanos, bem como cursos de Pós-graduação na área de contabilidade, pedagogia, recursos humano e logística. Também com o advento do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), criado pelo Governo Federal em 2011, visando

ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica por meio de cursos técnicos, nota-se que a FACISABH ministrará os cursos apresentados em suas dependências.

4.3 Estrutura física

A sede da FACISABH fica localizada na Avenida Antônio Carlos, nº 521, Bairro Lagoinha, Belo Horizonte, Minas Gerais. O prédio é composto por cinco andares, contendo em média 15 salas por andar com capacidade para 50 alunos em cada. Neste ainda contém banheiros em cada andar e os acessos a cada andar é por meio de escadas ou elevadores. No 2º andar fica alocada uma lanchonete terceirizada juntamente com uma área de lazer e uma copiadora.

Ainda no 2º andar está o laboratório de informática, que tem cerca de 80 computadores disponíveis para alunos, professores, dentre outros. A biblioteca FACISABH fica no primeiro andar em uma área total de 243 m², com acesso à rede *wireless*¹⁰ e disponibiliza diariamente os jornais mais lidos no estado. Seu acervo possui mais de 4000 títulos de livros e mais de 10000 exemplares, além de cerca de 200 títulos de periódicos e mais de 3.500 exemplares, entre outros materiais.

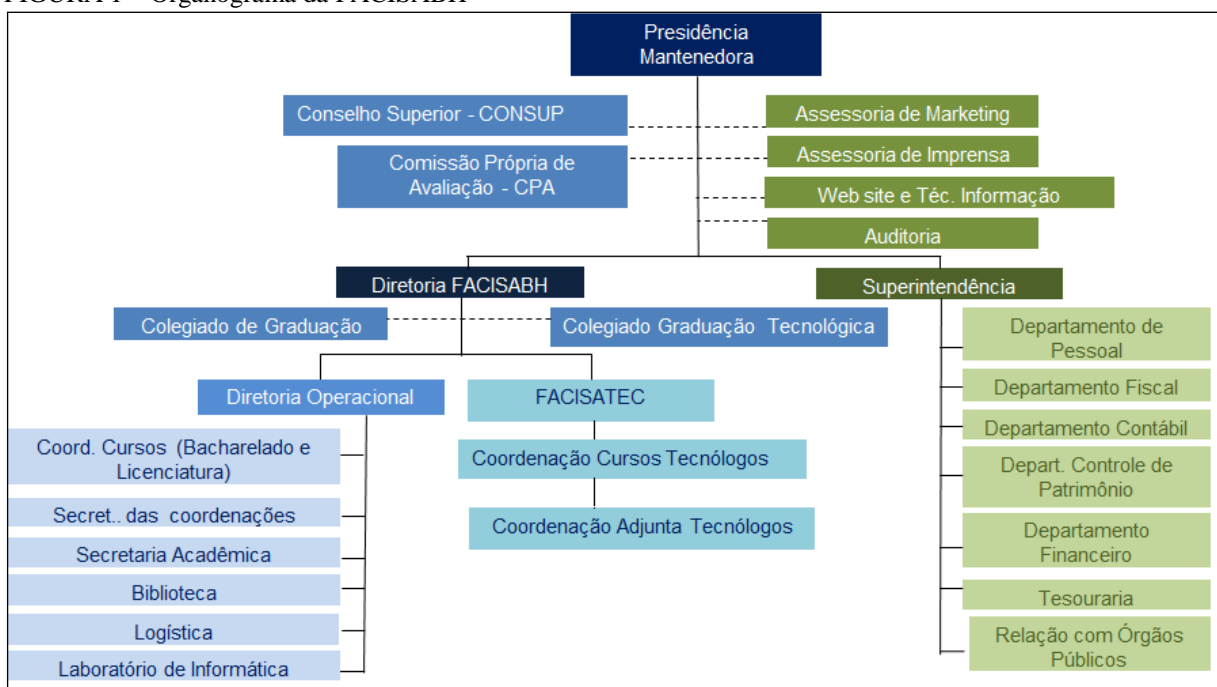
A biblioteca está acessível à comunidade universitária, ou seja, os professores, alunos e funcionários e também à comunidade externa. O acervo da biblioteca está armazenado em uma área total de 50 m², disposto em quarenta e seis estantes. Há uma área de 112 m² disponível à comunidade acadêmica para o desenvolvimento de estudos em grupo que acomoda até setenta usuários nesse setor. A sala para estudo é uma sala própria para estudos individuais com cabines exclusivas.

4.4 Estrutura organizacional

De acordo com Maximiano (2011, p. 183), “os organogramas retratam a estrutura organizacional de grandes organizações ou de pequenos empreendimentos”. Ainda segundo o autor, nele se veem as seguintes informações: a) divisão do trabalho e responsabilidades; b) autoridade e hierarquia; e, c) comunicação. Segundo o organograma (FIG. 1), percebe-se que a estrutura organizacional da FACISABH é baseada na estrutura vertical.

¹⁰ É uma tecnologia capaz de unir terminais eletrônicos, geralmente computadores, entre si devido às ondas de rádio ou infravermelho, sem a necessidade de utilizar cabos de conexão entre eles.

FIGURA 1 – Organograma da FACISABH



Fonte: AMORIM, 2014

A estrutura organizacional da FACISABH é dividida hierarquicamente tendo no topo a Presidência Mantenedora, representada pela Baião Consultoria & Contabilidade S/C Ltda. A mesma conta com o Conselho Superior (CONSUP) e a Comissão Própria de Avaliação (CPA), que são áreas de apoio relacionada aos assuntos da Diretoria da FACISABH. Também conta a Assessoria de Marketing, a Assessoria de Imprensa, o setor de Web Site e Técnico da Informação e a Auditoria, que são áreas de apoio responsáveis pelos assuntos da Superintendência.

A Presidência Mantenedora por duas ramificações diferentes. A primeira é a Diretoria da FACISABH dispõe de duas áreas de apoio, o Colegiado de Graduação e o Colegiado de Graduação Tecnológica. Subordinada a Diretoria da FACISABH está a Diretoria Operacional que é responsável pelas Coordenações dos cursos (Bacharelado e Licenciatura), Secretaria das Coordenações, Secretaria Acadêmica, Biblioteca, Logística e o Laboratório de Informática. Ainda subordinada a Diretoria da FACISABH está a FACISATEC que é responsável pela Coordenação dos Cursos Tecnólogos e a Coordenação Adjunta de Tecnólogos.

A segunda é a Superintendência que supervisiona o Departamento de Pessoal, o Departamento Fiscal, o Departamento Contábil, o Departamento de Controle e Patrimônio, o Departamento Financeiro, a Tesouraria e o Setor de Relação com Órgãos Públicos.

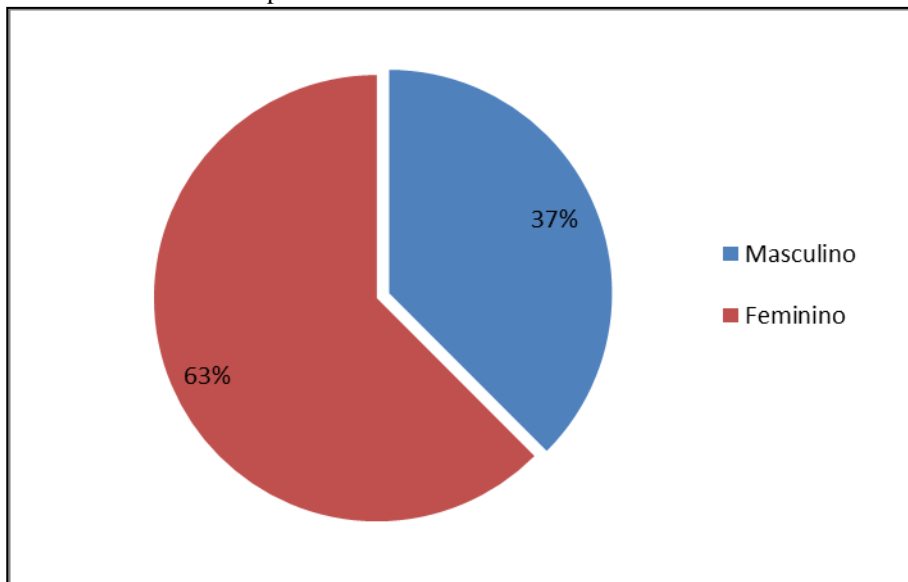
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste estudo o universo de pesquisa constitui-se de alunos do 2º, 4º e 7º períodos do Curso de Administração noturno da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Belo Horizonte (FACISABH). A mesma foi realizada com os discentes presentes nos dias 14 e 16 de maio de 2014, totalizando 72 respondentes. Abaixo apresentaremos os dados obtidos, bem como a sua análise.

Nas questões de um a cinco buscou-se identificar o perfil dos alunos dos períodos e do curso supracitado, onde constatou-se que o público feminino teve maior participação com 63%, enquanto o masculino representou 37%. Estes dados demonstram o quanto o sexo feminino tem crescido em cursos que eram considerados para homens.

De acordo com o Censo da Educação Superior realizado em 2011 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o percentual de matriculados no Curso de Administração entre homens e mulheres eram praticamente os mesmos, sendo 49,4% e 50,6%, respectivamente. (INEP, 2013).

Gráfico 1 – Sexo dos respondentes

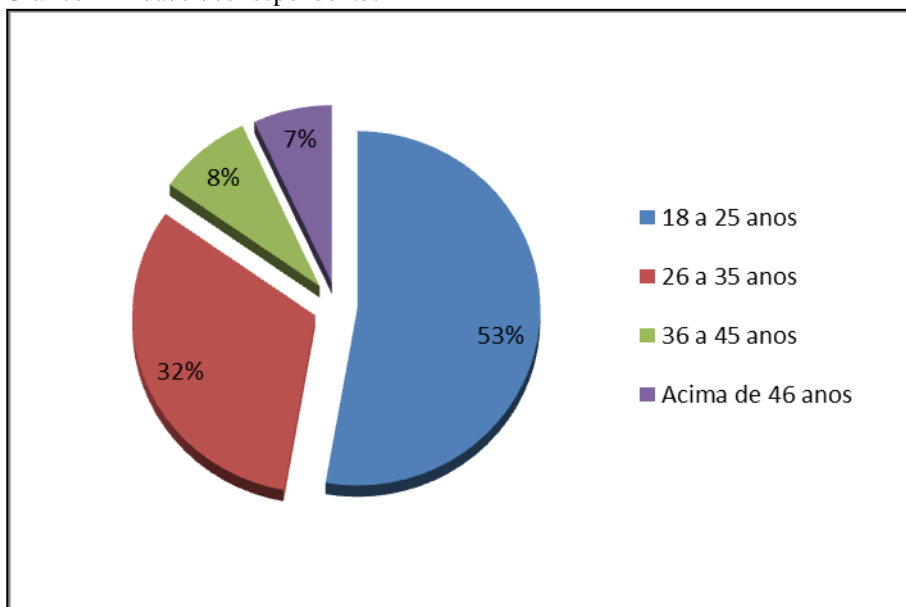


Fonte: Dados da pesquisa (2014)

No que se refere a idade dos respondentes, grande parte deles tem entre 18 a 25 anos (53%), seguida pelos de 26 a 35 anos (32%), logo após os de 36 a 45 anos (8%) e, por último, os que tem acima de 46 anos (7%). Ainda segundo censo do INEP de 2011, a idade mais frequente

(moda) para ingressar e se matricular em um curso superior é de 18 e 21 anos, respectivamente. Por outro lado, já a idade média para ingressar e matricular em um curso superior é 25 e 26 anos, respectivamente. (INEP, 2013).

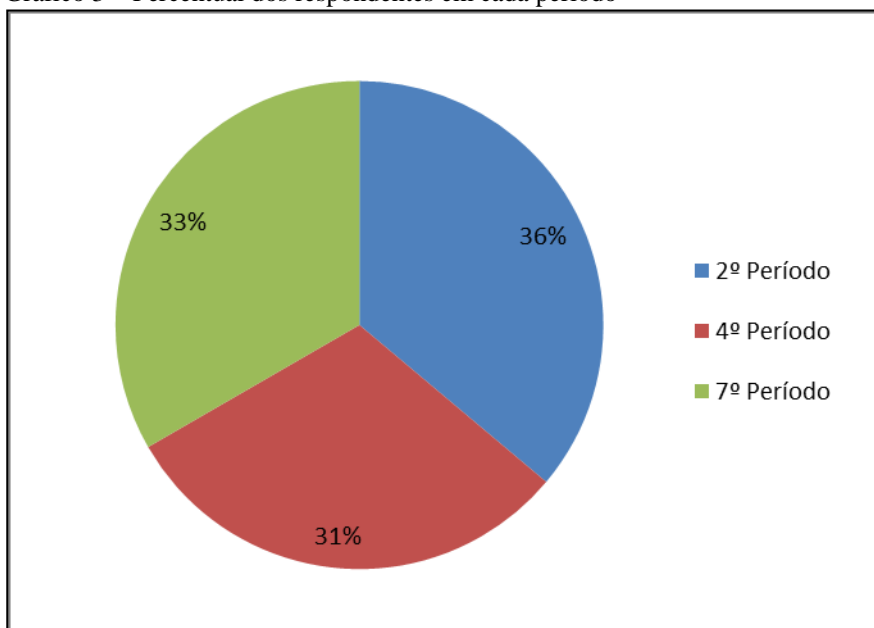
Gráfico 2 – Idade dos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Verificou-se também que a quantidade de entrevistados por período foi praticamente a mesma, sendo que 36% cursam o segundo período, 31% cursam o quarto período e 33% o sétimo período.

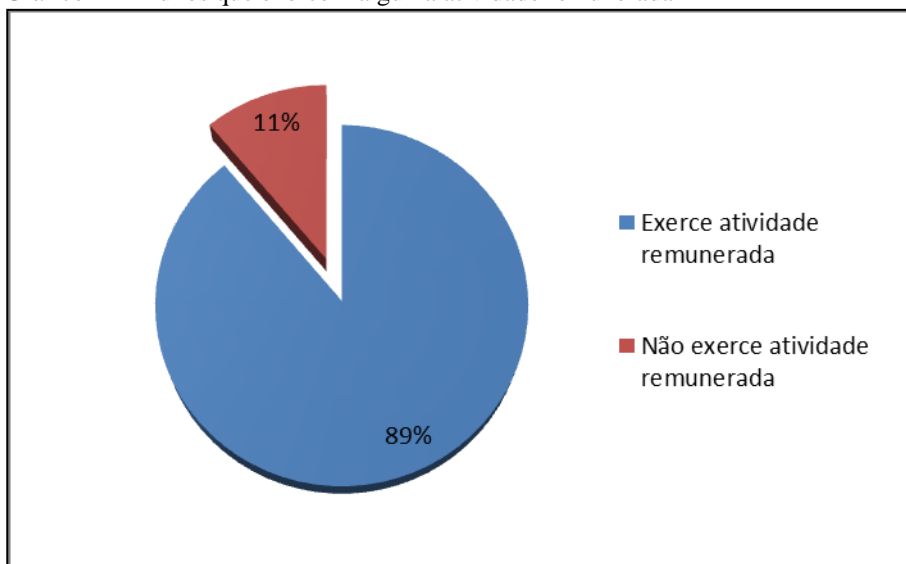
Gráfico 3 – Percentual dos respondentes em cada período



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Além disso, em relação aos dados demográficos, praticamente nove décimos (89%) exercem atividade remunerada e pouco mais de um décimo (11%), declarou não exercer nenhuma atividade remunerada.

Gráfico 4 – Alunos que exercem alguma atividade remunerada



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Dentre os que exercem atividade remunerada, foi solicitado que informassem a área de atuação, 56% atuam na área operacional, 24% são estagiários, 12% não responderam, 5% atuam na gerência ou coordenação e 3% relataram atuar em outras áreas. Entretanto, nenhum dos entrevistados atuam como empresários.

Tabela 1 – Área de atuação dos alunos que exercem alguma atividade remunerada

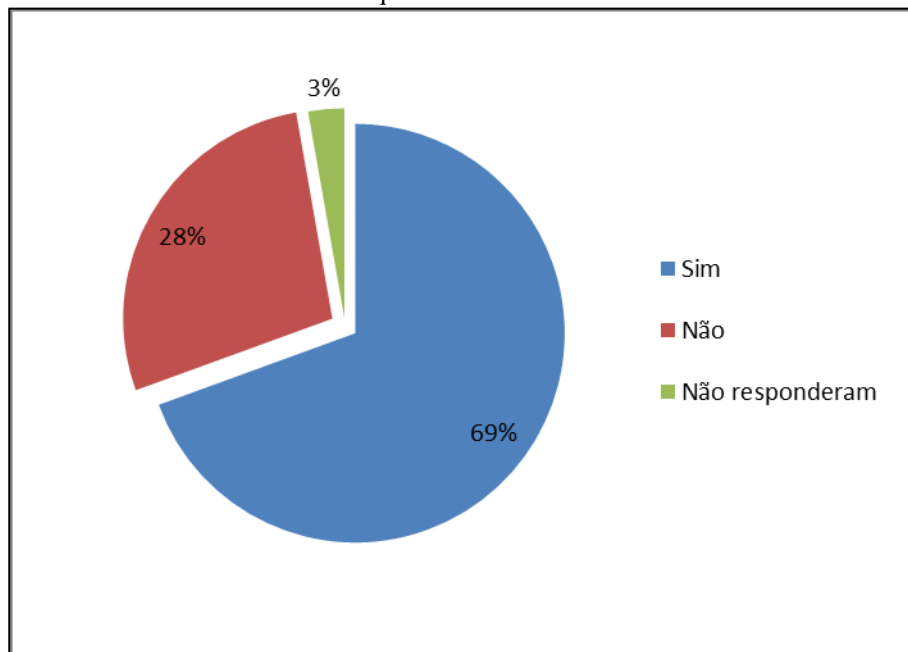
Área de atuação	Quantidade	Porcentagem
Empresário	0	0%
Outra	2	3%
Gerente/Coordenador	4	5%
Não responderam	9	12%
Estagiário	17	24%
Operacional	40	56%
Total Geral	72	100%

Fonte: Dados de pesquisa (2014)

As questões seis e sete tem o objetivo de avaliar se os discentes sabem da existência do Código de Ética do Profissional de Administração (CEPA) e através de qual meio ficaram sabendo. Dos acadêmicos pesquisados, 69% disseram que sabem que o Administrador dispõe de um

código de ética profissional, 28% disseram que não e 3% não responderam. No gráfico abaixo, apresentamos detalhadamente a performance de cada período.

Gráfico 5 – Percentual dos alunos que sabem da existência do CEPA



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Dentre os que responderam que conhecem o CEPA, foi perguntado por quais meios ficaram sabendo da existência do CEPA. Listou-se as seguintes opções, “interesse pessoal, durante as aulas, palestras, divulgação do CRA-MG e mídias sociais (*internet*, televisão, jornais, etc)”, e obteve-se os seguintes resultados, 18%, 33%, 0%, 18% e 22%, respectivamente. Também 9% destes, não marcaram nenhuma das opções listadas.

Tabela 2 – Meios que os alunos ficaram sabendo do CEPA

Meios de conhecimento do CEPA	Quantidade	Porcentagem
Interesse pessoal	10	18%
Durante as aulas	18	33%
Palestras	0	0%
Divulgação do CRA-MG	10	18%
Mídias sociais (<i>internet</i> , televisão, jornais, etc)	12	22%
Não responderam	5	9%

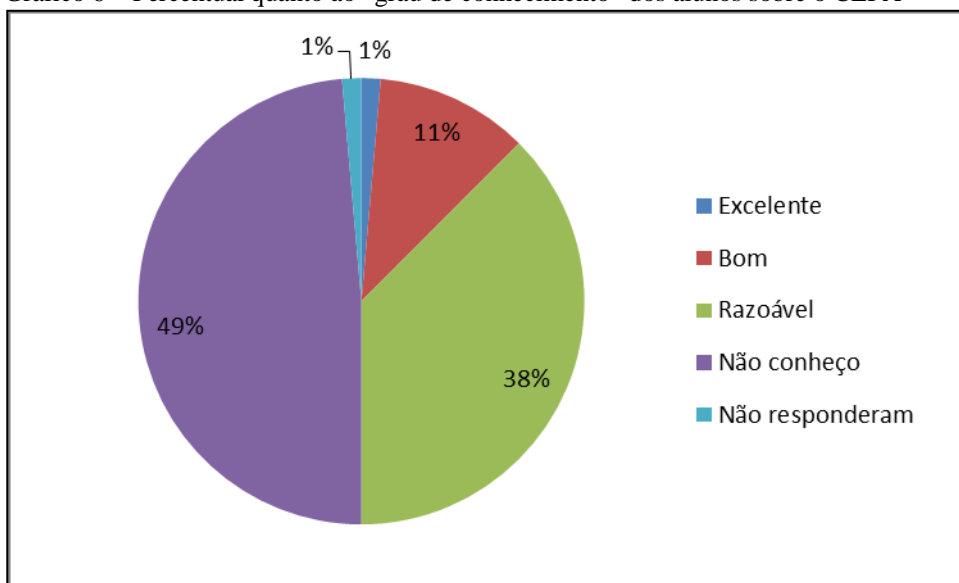
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Verifica-se que quanto aos meios que os alunos ficaram sabendo o CEPA, a “divulgação do CRA-MG”, teve um percentual de 18%. Portanto, conforme exposto no Capítulo VIII, Art. 14, descreve que “é dever dos CRAs dar ampla divulgação ao CEPA.” (CFA, 2010).

Então, percebe-se a necessidade de uma ação das partes, tanto por parte do aluno em conhecer algo que lhe diz respeito, quanto do CRA-MG em divulgar mais o CEPA. Além disso, houve 28% que haviam respondido na questão 6, que sabiam da existência do CEPA. Sugere-se que o CRA-MG, crie parcerias com as Instituições de Ensino Superior para divulgação do CEPA, bem como utilizar mais as mídias sociais com o mesmo fim, pois ambos foram os principais meios de os discentes saberem da existência do CEPA.

O gráfico abaixo informa a avaliação dos próprios alunos sobre o “grau de conhecimento” do CEPA. Percebe-se a predominância dos que dizem que não conhecem, bem como daqueles que acham seu conhecimento razoável. Os percentuais apresentados são: 49% não conhecem, 38% acham seu conhecimento razoável, 11% consideram que tem um bom conhecimento, 1% excelente e 1% não respondeu.

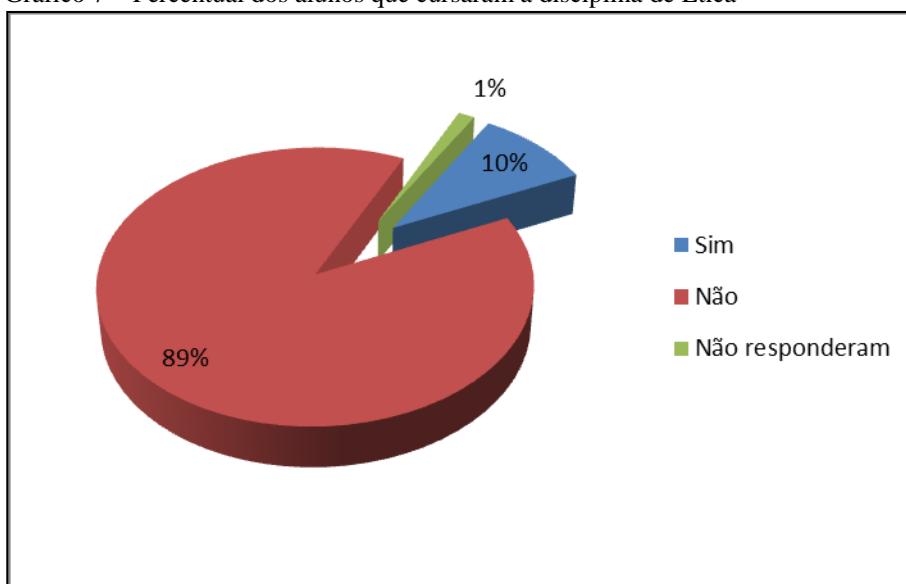
Gráfico 6 – Percentual quanto ao “grau de conhecimento” dos alunos sobre o CEPA



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

As questões nove a doze procuraram evidenciar se a IES contribui com o conhecimento do acadêmico acerca do CEPA, preparando-o para situações que irão enfrentar no decorrer de sua carreira profissional. Foi questionado sobre quais deles já cursaram a disciplina de Ética, apenas um décimo (10%) disseram que sim, 89% disseram que não e 1% não respondeu.

Gráfico 7 – Percentual dos alunos que cursaram a disciplina de Ética



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Percebe-se que a grande porcentagem de alunos que ainda não cursaram a disciplina de Ética deve-se ao fato da FACISABH e, grande parte das Instituições de Ensino Superior, oferecerem as disciplinas sem a obrigatoriedade de pré-requisitos de conteúdos disciplinares. Dessa feita, verifica-se que o pequeno percentual que já cursou a disciplina, refere-se a discentes que fazem disciplinas isoladas nas turmas. No gráfico a seguir, apresentamos em qual período tais alunos cursaram a disciplina de Ética e se foi trabalhado o CEPA.

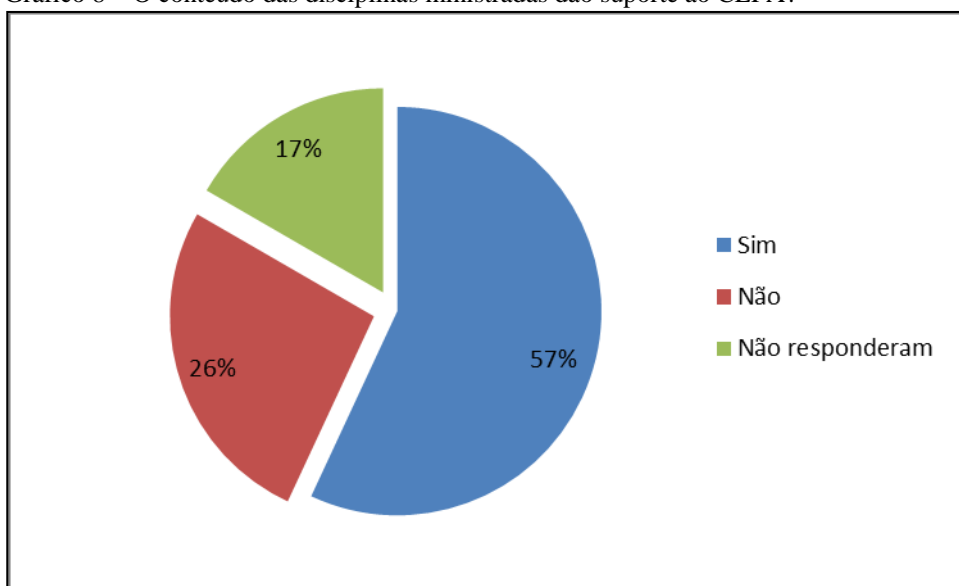
Tabela 3 – Período dos alunos que tiveram ou não o CEPA trabalhado na disciplina de Ética

O CEPA foi trabalhado na disciplina	Quantidade de alunos
4º Período	1
5º Período	1
7º Período	1
8º Período	2
O CEPA não foi trabalhado na disciplina	1
2º Período	1
Total Geral	6

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Na pergunta 11, foi questionado se os conteúdos das outras disciplinas ministradas em sala dão suporte ao CEPA e, 57% responderam que sim, 26% que não e 17% não responderam. Tendo em vista que a maioria respondeu sim, observa-se então, a importância das demais disciplinas do curso de Administração na abordagem do CEPA e das questões éticas para formação do profissional.

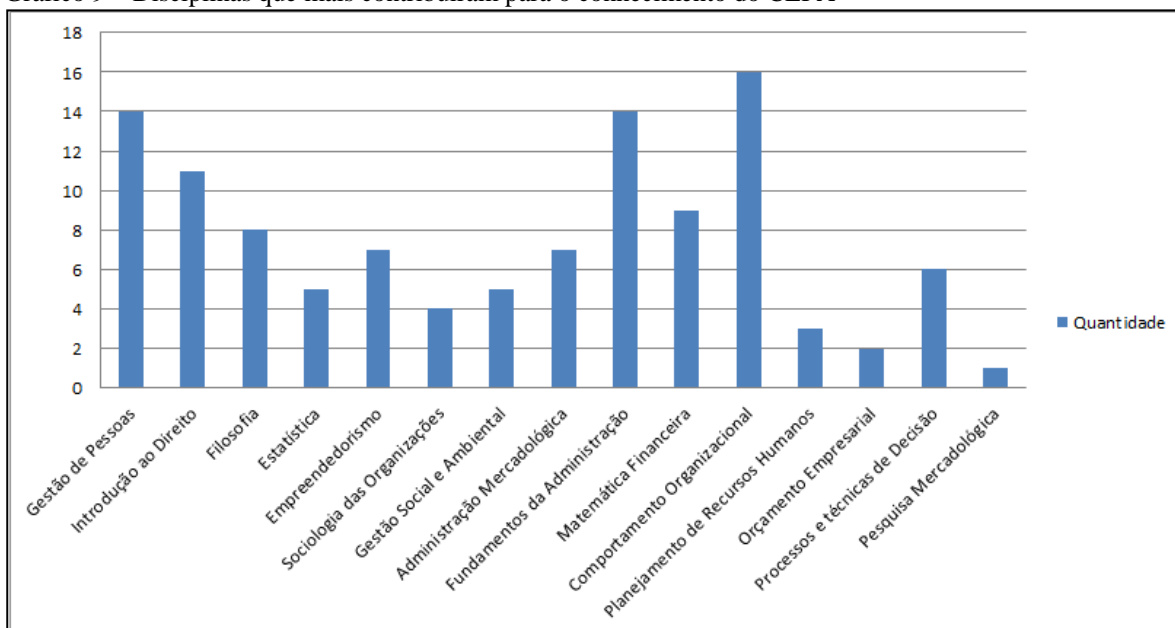
Gráfico 8 – O conteúdo das disciplinas ministradas dão suporte ao CEPA?



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Dentre aqueles respondentes que disseram sim, destaca-se adiante as disciplinas que os mesmos acham que mais contribuíram para melhor conhecimento do CEPA.

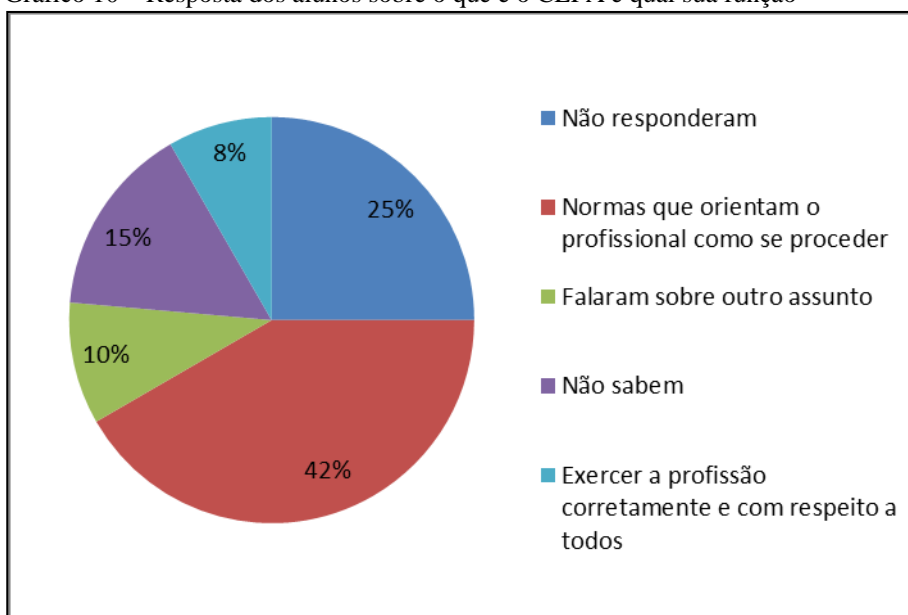
Gráfico 9 – Disciplinas que mais contribuíram para o conhecimento do CEPA



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Na questão 13 objetivou-se verificar se os alunos sabem o que é CEPA e qual a sua função. Dos alunos entrevistados, 42% demonstraram ter noção a cerca do que seja o CEPA, mas não abordaram a sua função. Por outro lado, 15% relataram não saber, 25% não responderam, 10% falaram sobre outros assuntos e 8% descreveram que o profissional deve “exercer a profissão corretamente e com respeito a todos”.

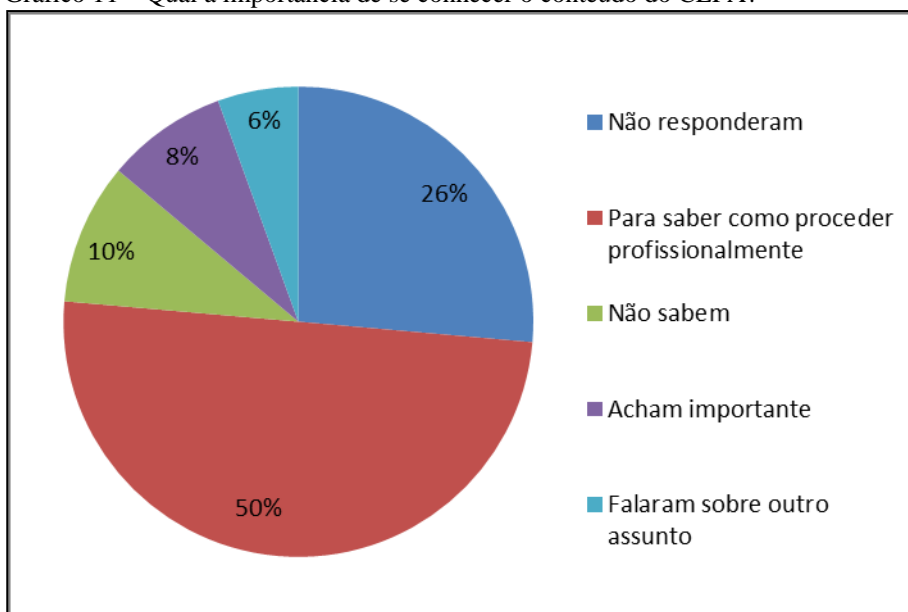
Gráfico 10 – Resposta dos alunos sobre o que é o CEPA e qual sua função



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Na questão 14, buscou-se avaliar a importância do conhecimento do CEPA. Portanto, obteve-se os seguintes resultados: cinco décimos (50%) disseram que é importante conhecer o CEPA “para saber como proceder profissionalmente”, pouco mais que um quarto (26%) não responderam, um décimo (10%) disseram que não sabem, 8% disseram que acham importante conhecer o CEPA e 6% falaram sobre outro assunto.

Gráfico 11 – Qual a importância de se conhecer o conteúdo do CEPA?



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Os dados a serem apresentados a seguir referente a pergunta 15, reportam se de fato os discentes conhecem o conteúdo do CEPA, visto que foi solicitado para os mesmos citarem um direito, um dever e uma proibição descrita no CEPA. Conforme foi avaliado as respostas, obteve-se o seguinte resultado, conforme tabelas abaixo:

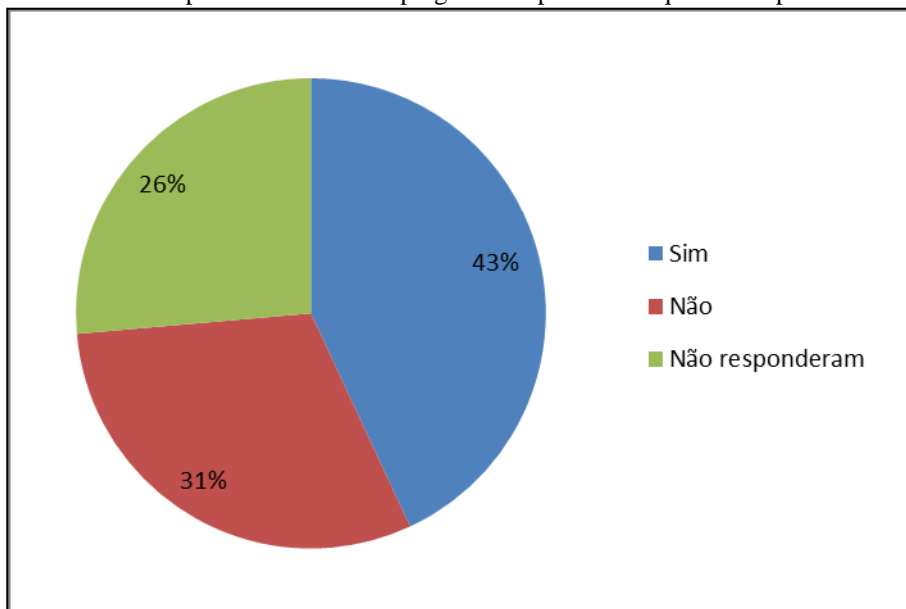
Tabela 4 – Citar um direito, um dever e uma proibição do CEPA

Resposta dos alunos	Direito	Dever	Proibição
Não responderam	58	56	58
Não conhecem	10	10	10
Resposta de acordo com o CEPA	1	3	3
Resposta em desacordo com o CEPA	3	3	1
Total Geral	72	72	72

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

As questões dezesseis a dezoito, procuraram levantar as seguintes informações sobre o CEPA: 1) se os discentes o praticam; 2) se ele lhes dá as devidas orientações ante os desafios profissionais; e, 3) se é de fácil compreensão. Para tanto, em relação a primeira pergunta, o gráfico abaixo informa que, 43% disseram que sim, 31% disseram que não e 26% não responderam.

Gráfico 12 – Resposta dos alunos ao perguntar se praticam o que está exposto no CEPA



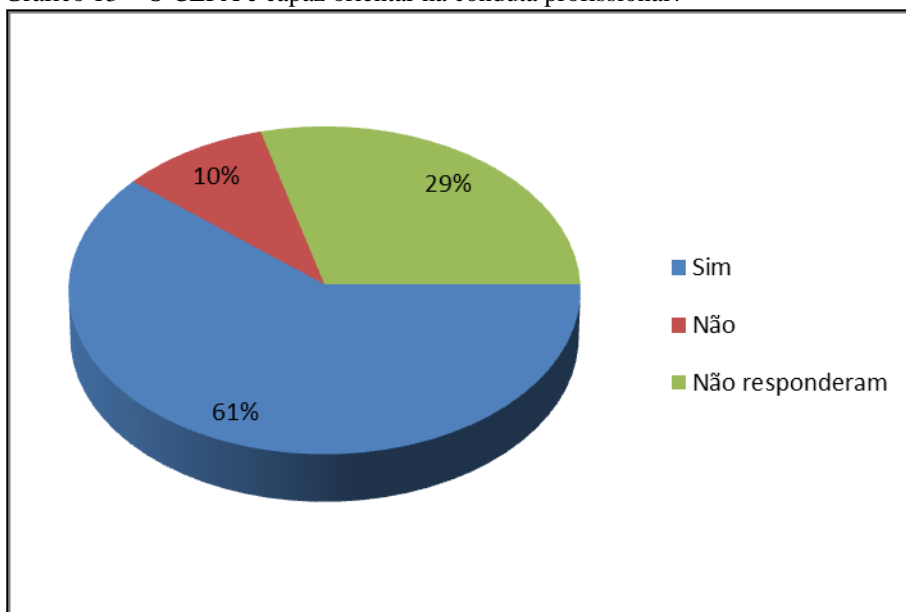
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Analisando os dados acima com os obtidos na questão 6, na qual perguntamos se os alunos sabiam da existência do CEPA e foi verificado que 69% não responderam a questão e 28%

disseram que não sabiam da existência do CEPA, nota-se a importância do conhecimento do código de ética profissional, pois conforme descrito por Lisboa (2006), o mesmo tem como objetivo central “a formação da consciência sobre padrões de conduta em determinada profissão.”.

O gráfico a seguir, ilustra a opinião dos entrevistados quando pergunta se o CEPA é capaz de dar necessárias orientações em termo de conduta moral e comportamental para os desafios da vida profissional. No que se refere ao questionamento, 61% dos discentes relataram que o CEPA é capaz de dar tais orientações. Por sua vez, quase três décimos (29%) não responderam e um decimo (10%) disse que o CEPA não é capaz de dar as orientações mencionadas.

Gráfico 13 – O CEPA é capaz orientar na conduta profissional?

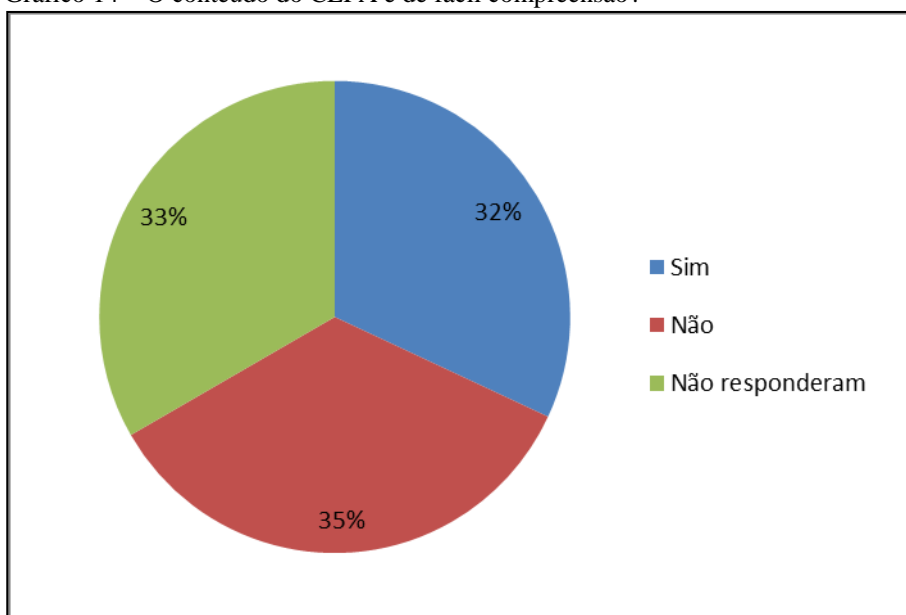


Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Verificou-se que a grande maioria dos respondentes confirmaram o que os autores dizem a respeito da capacidade do código de ética profissional de direcionar os profissionais a condutas corretas. Lisboa (2006, p. 58), destaca que o “código de ética pode ser entendido como uma relação das práticas de comportamento que se espera que sejam observadas no exercício da profissão.”

Buscou-se também saber dos alunos se eles acham que o conteúdo do CEPA de fácil compreensão. Observou-se que os percentuais foram praticamente iguais, sendo 35% para os que disseram não, 33% para os que não responderam e 32% para os que disseram sim.

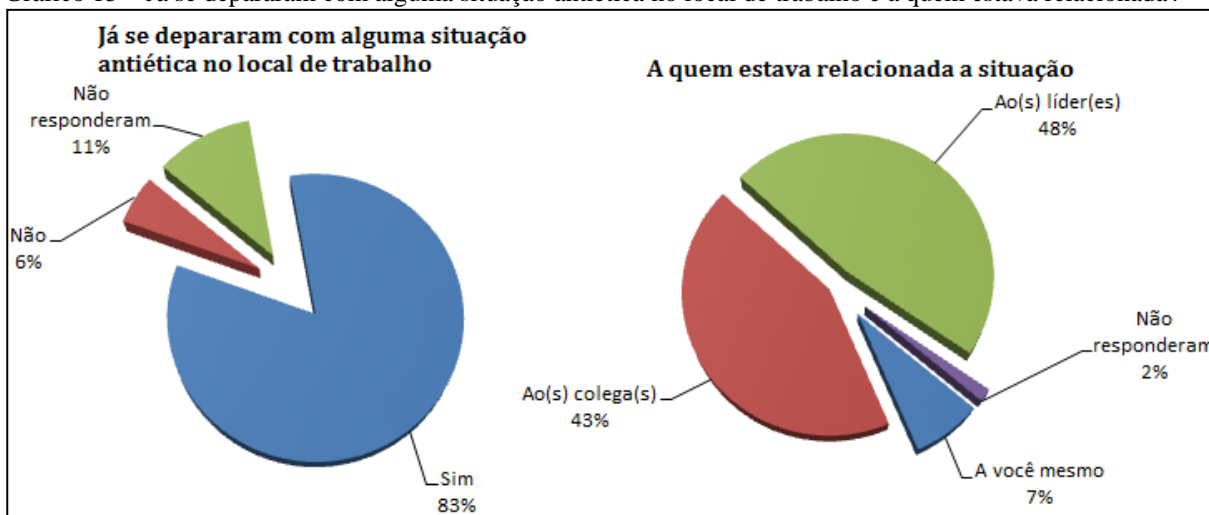
Gráfico 14 – O conteúdo do CEPA é de fácil compreensão?



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Nas questões dezenove a vinte e um procurou-se investigar como está o comportamento dos discentes em termos de padrões éticos. Foi perguntado se eles haviam se deparado com alguma situação antiética no local de trabalho, e, caso tivessem, marcassem a quem estava relacionada. Comparativamente, o gráfico adiante mostra os resultados dos dois questionamentos.

Gráfico 15 – Já se depararam com alguma situação antiética no local de trabalho e a quem estava relacionada?



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Questionou-se também se além de se depararem com situações antiéticas no local de trabalho, qual havia sido reação adotada. Foi elencado as seguintes reações: a) participa da situação sem hesitar, já que o seu papel é cumprir ordens, ou perderá o seu emprego; b) não participa de forma alguma; c) procura discutir a situação antes de se envolver nela; d) nunca se deparou

com uma situação em seu trabalho; e, e) sempre se depara e seu desenvolvimento vai depender do tipo de situação. A tabela abaixo evidencia quais foram as reações dos 60 alunos que responderam que já se depararam com alguma situação antiética no local de trabalho.

Tabela 5 – Qual a sua reação ante a situação antiética no local de trabalho?

Reação ante a situação antiética	Quantidade
Participa da situação sem hesitar, já que o seu papel é cumprir ordens, ou perderá o seu emprego.	9
Não participa de forma alguma.	16
Procura discutir a situação antes de se envolver nela.	19
Sempre se depara e seu desenvolvimento vai depender do tipo de situação.	16

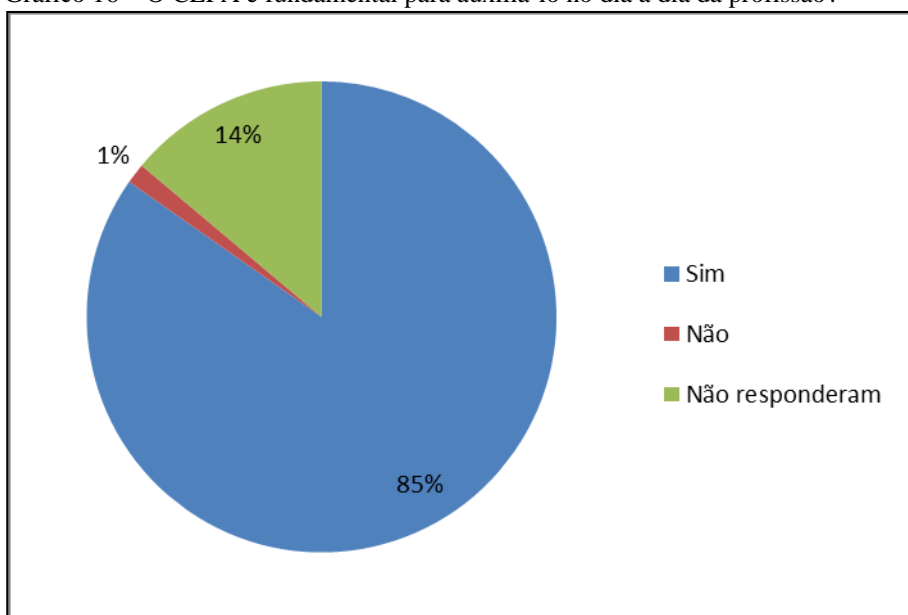
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Percebe-se que os 19 que responderam que ao se depararem com situações antiéticas, procuram discutir antes de se envolver, mais os 16 que disseram que a sua ação depende da situação, tem uma maior participação. Isto mostra uma conscientização dos alunos antes de tomarem as decisões, pois conforme afirma Sá (2012, p. 138), “a profissão, pois que pode enobrecer pela ação correta e competente, pode também ensejar a desmoralização, através da conduta inconveniente, com a quebra de princípios éticos”.

Contudo, 16 responderam que não participam, ou seja, se envolvem de forma alguma e 9 que participam da situação antiética sem hesitar, pois senão perderá o emprego. De acordo com o exposto no CEPA, Capítulo II, Art. 2º, Inciso IX, “é vedado ao profissional de Administração: contribuir para a realização de ato contrário à lei ou destinado a fraudá-la, ou praticar, no exercício da profissão, ato legalmente definido como crime ou contravenção.” (CFA, 2010).

O gráfico a seguir, mostra que, 85% dos discentes acham que o CEPA é fundamental para os auxiliar no dia a dia da profissão. Percebe-se que este dado, reforça a afirmativa de Lisboa (2006, p. 58), que o código de ética profissional contém “princípios éticos gerais e regras particulares sobre problemas específicos de cada profissão.”. Por sua vez, 14% não responderam e 1% não acha o CEPA fundamental para auxiliá-lo no dia a dia da profissão.

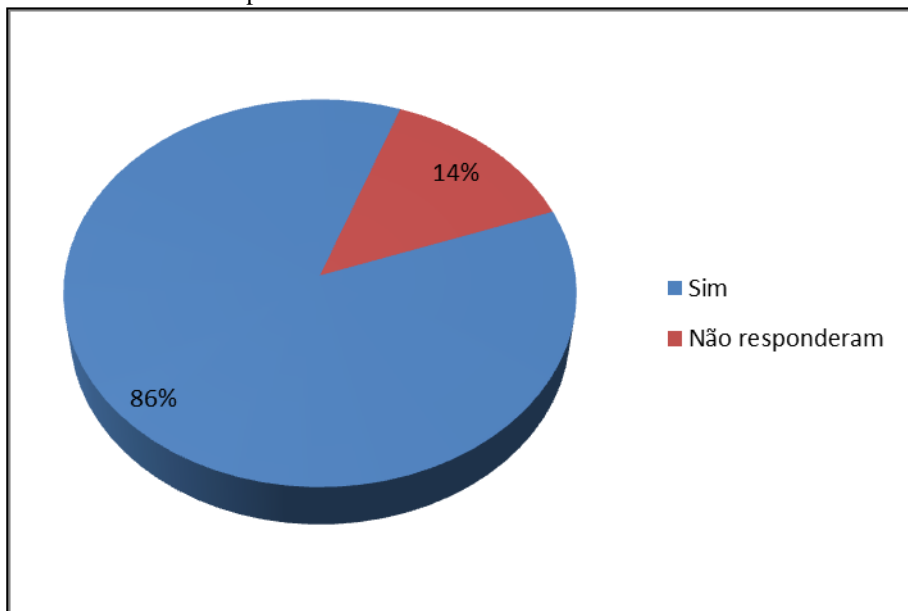
Gráfico 16 – O CEPA é fundamental para auxiliá-lo no dia a dia da profissão?



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Por fim, na questão 22 foi perguntado, de uma forma direta, se o CEPA pode influenciar na rotina de trabalho. Segundo os discentes, 86% acreditam que sim e 14% não responderam.

Gráfico 17 – O CEPA pode influenciar na rotina de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

O primeiro objetivo específico desse estudo visa-se discutir a importância da ética no exercício profissional. Tendo em vista que além desse objetivo ter sido trabalhado no referencial teórico, verificou-se que através dos dados das questões 6 a 12, algumas informações que denotam a importância desta discussão.

Notou-se que apesar da maioria dos discentes não terem cursado a disciplina de Ética (89%), eles sabiam da existência do CEPA (69%). Contudo, a maior parte dos discentes (57%) disseram que o conteúdo das demais disciplinas ministradas em sala dão suporte ao CEPA, e também afirmaram que o principal meio para eles conhecerem o CEPA foi durante as aulas (33%). Percebe-se então, que os assuntos sobre ética tem sido abordados em diversas disciplinas, reforçando a sua importância.

Em seguida, o segundo objetivo específico do presente trabalho, busca-se analisar o que pensam os discentes sobre o CEPA. Verificou-se que na questão 13, a maior porcentagem dos alunos (42%), disseram que o CEPA é um conjunto de normas que orientam o profissional como se proceder. Dessa forma, constatou-se que os alunos reafirmam o que está exposto no Inciso I do Preâmbulo do CEPA:

O Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA) é o guia orientador e estimulador de novos comportamentos e está fundamentado em um conceito de ética direcionado para o desenvolvimento, servindo simultaneamente de estímulo e parâmetro para que o Administrador amplie sua capacidade de pensar, visualize seu papel e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade. (CFA, 2012).

Por sua vez, o terceiro objetivo específico busca-se verificar o “grau de conhecimento” dos discentes acerca do CEPA. Nota-se que na questão oito, foi questionado aos alunos o “grau de conhecimento” do CEPA e obteve-se uma grande porcentagem dizendo que não conheciam (49%), e que o conhecimento era razoável (38%).

Percebe-se também na pergunta 15, que se agrupar tanto os que não citarem nenhum direito, dever ou proibição do CEPA, com os que não conhecem, teremos um percentual de mais de 90%. Assim, verifica-se que em relação ao conteúdo do CEPA, os discentes precisam estar mais familiarizados, pois no Juramento do Administrador, consta que ele “prometo dignificar minha profissão consciente de minhas responsabilidades legais, observar o código de ética objetivando o aperfeiçoamento da ciência da administração, o desenvolvimento das instituições e a grandeza do homem e da pátria.” (CFA, 1998).

Por fim, o ultimo objetivo específico do presente estudo, visa-se identificar as mudanças que o Código de Ética Profissional de Administração proporcionará no exercício da profissão. Na questão 16, dos 31 alunos que disseram que praticam o que está exposto no CEPA, apenas 6 se contradisseram, pois quando foi perguntado na questão 20, qual a sua reação ao se depararem

com uma situação antiética no local de trabalho, eles disseram que participam da situação sem hesitar, já que o seu papel é cumprir ordens, ou perderá o seu emprego.

Também foi questionado também se o CEPA é capaz de dar as orientações necessárias, a maioria de que sim (61%). Questionou-se também se o CEPA é fundamental para auxiliar na profissão e, logo após se o CEPA pode influenciar na rotina de trabalho. No primeiro questionamento, 85% disseram que sim e, no segundo 86% também disseram que sim.

Analisa-se então, que apesar dos alunos que se contradisseram na comparação das questões 16 e 20, a maior porcentagem dos alunos afirmam quanto a capacidade de orientação do CEPA, bem como a sua importância para auxiliar e influenciar na rotina de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As últimas décadas do século XX tem sido marcada pelas diversas discussões sobre a ética nos mais diversos âmbitos e, dentre eles o profissional não tem ficado de fora. Cada vez mais, exige-se que os profissionais de todas as áreas, exerçam suas atividades tendo como premissa a conduta ética. Dessa feita, os órgãos responsáveis pelas profissões, bem como pela sua fiscalização, vem elaborando o código de ética profissional com intuito de direcioná-lo quanto às condutas corretas no exercício profissional.

Diante desse contexto, o objetivo geral desta pesquisa foi investigar o que os discentes do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Belo Horizonte (FACISABH) pensam e conhecem sobre o Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA) e como eles acham que este poderá influenciar no exercício da profissão.

Para tanto, foram traçados objetivos específicos, com vista há alcançar os dados da investigação, que ajudaram a discutir a importância da ética no exercício profissional, analisar o que pensam os discentes sobre o CEPA, verificar o “grau de conhecimento” dos discentes acerca do CEPA e identificar as mudanças que o CEPA proporciona no exercício da profissão.

Trata-se de uma explicativa, que buscou investigar se o CEPA poderá influenciar os discentes do Curso de Administração da FACISABH no exercício da profissão. Os dados foram tratados e analisados com base em critérios qualitativos. O levantamento foi a técnica de pesquisa escolhida por caracterizar-se na aplicação de questionários para obtenção da percepção de indivíduos em relação aos aspectos abordados pela pesquisa.

A coleta de dados ocorreu por meio de um questionário aplicado aos alunos do 2º, 4º e 7º períodos do Curso de Administração da FACISABH. A análise se desenvolveu através da tabulação, comparação e estratégia analítica dos dados. Assim, foram respondidos a totalidade de 72 questionários, entregues aos alunos em dias letivos nas suas respectivas salas.

Quanto a pesquisa de campo, observou-se que grande parte dos alunos sabem da existência do CEPA e que este sobreveio durante as aulas e através de mídias sociais. Quanto aos assuntos relacionados à ética, constatou-se também que estes têm sido abordados não apenas na

disciplina específica para tal, mas que as demais também tem contribuído para a construção do conhecimento sobre o CEPA.

Verificou-se também que apesar da maioria dos alunos, saberem o que é o CEPA, bem como relatarem a importância deste para o profissional, constatou-se que o conhecimento dos alunos acerca do conteúdo do CEPA é relativamente baixo, e, conseqüentemente, a maior parte não citou nem um direito, dever ou proibição descrita no código.

Por fim, percebeu-se que a grande porcentagem dos discentes confirmam a capacidade do CEPA em dar orientações para o profissional e que ao depararem-se com questões antiéticas, procuram refletir eticamente antes de tomar a decisão. Além disso, ratificam que o CEPA é fundamental para auxiliar na profissão e também pode influenciar na rotina de trabalho. Conclui-se, então, que a percepção dos discentes do curso de Administração da FACISABH sobre o CEPA é de que o mesmo pode influenciar na rotina de trabalho.

Em suma, pode-se dizer que o CEPA necessita-se de ser mais divulgado, pelas Instituições de Ensino Superior e, principalmente pelos Conselhos Regionais de cada estado, apropriando-se das diversas fontes de informação disponíveis atualmente, objetivando uma maior relação entre os discentes e o mesmo. Percebe-se também, que é necessário haver um maior interesse dos discentes quanto ao conhecimento mais sólido do CEPA. Nota-se que a importância dessa interação deve-se a aclamação dos *stakeholders*¹¹ por profissionais que preocupem-se com os valores morais e éticos e, conforme verifica-se o CEPA tem a capacidade de direcionar os profissionais a conduta ética.

Este trabalho de pesquisa foi de extrema importância para o grupo, pois possibilitou uma reflexão mais ampla sobre a importância do código de ética no exercício profissional. Entendemos que se o profissional tiver conhecimentos de seus direitos e deveres e executar seu trabalho de acordo com estes conhecimentos, defendendo e valorizando sua profissão não praticando nem deixando que pratiquem irregularidades no seu exercício profissional, estará cumprindo sua função com a sociedade. O sucesso de um profissional depende primordialmente, da imagem positiva que ele mantém junto à sociedade, trabalhando de acordo com os princípios éticos, de forma virtuosa, honesta e íntegra.

¹¹ Termo em inglês amplamente utilizado para designar os vários públicos que interagem com a instituição, desempenhando um papel importante para ela: acionistas, funcionários, clientes, fornecedores, distribuidores, governo, comunidade em geral.

Novos estudos poderiam ser realizados considerando os demais períodos do Curso de Administração e, principalmente com alunos que tenham cursado a disciplina de Ética para verificar se a relação entre os mesmos e o CEPA é mais intensa. Seria interessante também serem feitas pesquisas entre os discentes de diversas Instituições de Ensino Superior objetivando uma comparação acerca do ensino a respeito do CEPA entre elas.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, Cláudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no curso de administração**: guia completo de conteúdo e forma: inclui normas atualizadas da ABNT, TCC, TGI, trabalhos de estágio, MBA, dissertações, teses. São Paulo: Atlas, 2004.
- ALONSO, Félix Ruiz; CASTRUCCI, Plínio de Lauro; LÓPEZ, Francisco Granizo. **Curso de ética em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.
- ALVES, Francisco José dos Santos *et al.* Em estudo empírico sobre a importância do código de ética profissional para o Contabilista. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 18, n. 43, p. 58-68, Jun. 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rcf/issue/view/2780>>. Acesso em: 22 set. 2013.
- AMORIM, Antônio Baião. **Festa em comemoração ao Reconhecimento dos cursos da FACISABH**. Belo Horizonte, 2006. Relatório.
- AMORIM, Antônio Baião. **Antônio Baião de Amorim**: inédito. Belo Horizonte, 2014. Entrevista concedida a Rafael Rodrigues de Castro.
- ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Teoria geral da administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. **Filosofando**: Introdução à filosofia. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2003.
- ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de. **Código de Ética**: um instrumento que adiciona valor. São Paulo: Negócio Editora, 2002.
- ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de; RAMOS, José Maria Rodriguez; WHITAKER, Maria do Carmo. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. São Paulo: Atlas, 2007.
- BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa**: propostas metodológicas. 16. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.
- BERTUCCI, Janete Lara de. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC)**: ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação Lato Sensu. São Paulo: Atlas, 2008.
- BEUREN, Ilse Maria *et al.* **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. **Resolução Normativa CFA nº 201/97**: institui o Juramento do Administrador e dá outras providências. Brasília: CFA, 1998. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/institucional/legislacao/resolucoes/1997/RN97201-1.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2014.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. **Resolução Normativa CFA nº 393/10**: aprova o novo Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA) e o Regulamento do Processo Ético do Sistema CFA/CRAs, e dá outras providências. Brasília: CFA, 2010. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/administracao/etica-profissional/regulamento-do-codigo-de-etica>>. Acesso em: 23 mar. 2014.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. Desenvolvido por Simples Consultoria. Apresenta serviços próprios do Conselho Federal de Administração. CFA. 2013. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/>>. Acesso em: 23 mar. 2014.

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DE BELO HORIZONTE – FACISABH. Desenvolvido por Izap Tecnologia e Serviços. Apresenta serviços próprios da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Belo Horizonte. FACISABH. 2012. Disponível em: <<http://facisa.com.br/plus>>. Acesso em: 25 mar. 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Censo da educação superior**: 2011 – resumo técnico. Brasília: INEP, 2013. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior/resumos-tecnicos>>. Acesso em: 18 maio 2014.

ITELVINO, Lucimar da Silva. A ética na formação de alunos do curso de administração. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 3., 2006, São Paulo. **Anais...** São Paulo: AEDB. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos06/857_novo%20artigo%20ago2006.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2014.

LISBOA, Lazaro Plácido. **Ética Geral e profissional em contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARIUTI, Larissa. **A ética e a formação do Administrador**. 2009. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente. Disponível em: <http://tede.unoeste.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=176>. Acesso em 13 abr. 2014.

MATOS, Francisco Gomes. **Ética na gestão empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MENDES, Heloisa Wey Berti. **Prática profissional e ética no contexto das políticas de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

NASH, Laura L. **Ética nas empresas**. São Paulo: Makron Books, 2001.

PASSOS, Elizete. **Ética nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética profissional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SROUR, Robert Henry. **Ética empresarial: a gestão da reputação**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. 30. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

WHITAKER, Maria do Carmo. **Por que as empresas estão implantando códigos de ética?** Portal do Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social. 2006. Disponível em: <www.idis.org.br/biblioteca/artigos/por-que-as-empresas-estao-implantando-codigos-de-etica/>. Acesso em: 21 set. 2013.

APÊNDICE A – Roteiro da entrevista

1. Qual é seu sexo?
() Masculino
() Feminino
2. Qual a sua idade?
() 18 a 25 anos
() 26 a 35 anos
() 36 a 45 anos
() Acima de 46 anos
3. Em qual período você está?
() 2º
() 4º
() 7º
4. Atualmente você exerce alguma atividade remunerada?
() Sim
() Não
5. Caso a resposta anterior seja afirmativa qual a sua área de atuação?
() Empresário
() Gerente/Coordenador
() Operacional
() Estagiário
() Outra _____
6. Você sabe que o Administrador dispõe de um Código de Ética Profissional?
() Sim
() Não
7. Caso a resposta anterior seja afirmativa, através de quais meios ficou sabendo?
() Interesse pessoal
() Durante as aulas
() Palestras
() Divulgação do CRA-MG
() Mídias sociais (*internet*, televisão, jornais, etc)
8. Qual o seu grau de conhecimento sobre o Código de Ética Profissional?
() Excelente
() Bom
() Razoável
() Não conheço
9. Você já cursou a disciplina Ética?
() Sim. Em qual período? _____

() Não

10. Caso a resposta anterior seja afirmativa, nesta disciplina foi trabalhado o Código de Ética do Profissional de Administração?

() Sim

() Não

11. Os conteúdos das disciplinas ministradas em sala de aula dão suporte ao código de ética?

() Sim

() Não

12. Caso a resposta anterior seja afirmativa, marque quais disciplinas já ministradas que mais contribuíram para melhor conhecimento do código de ética.

() Gestão de Pessoas

() Ética Empresarial

() Introdução ao Direito

() Filosofia

() Estatística

() Empreendedorismo

() Sociologia das Organizações

() Gestão Social e Ambiental

() Administração Mercadológica

() Fundamentos da Administração

() Matemática Financeira

() Comportamento Organizacional

() Planejamento de Recursos Humanos

() Orçamento Empresarial

() Processos e técnicas de Decisão

() Outra: _____

() Outra: _____

() Outra: _____

13. Para você o que é o Código de Ética do Profissional de Administração e qual a sua função?

14. Qual a importância de se conhecer o conteúdo do Código de Ética do Profissional de Administração?

15. Cite um direito, um dever e uma proibição descrita no Código de Ética do Profissional de Administração.

Direito: _____

Dever: _____

Proibição: _____

16. Em seu trabalho você pratica o que está exposto no Código de Ética do Profissional de Administração?

() Sim

() Não

17. O Código de Ética do Profissional de Administração é capaz de dar as necessárias orientações em termo de conduta moral e comportamental para os desafios da vida profissional?

() Sim

() Não

18. O conteúdo do Código de Ética do Profissional de Administração é de fácil compreensão?

() Sim

() Não

20. Você já se deparou com alguma situação antiética em seu local de trabalho?

() Sim

() Não

Se sim, essa ação estava relacionada:

() a você mesmo

() ao(s) colega(s)

() ao(s) líder(es)

21. Qual a sua reação ao se deparar com essa(s) situação(ões) antiética(s) em seu local de trabalho?

() Participa da situação sem hesitar, já que o seu papel é cumprir ordens, ou perdera o seu emprego.

() Não participa de forma alguma.

() Procura discutir a situação antes de se envolver nela.

() Nunca se deparou com uma situação em seu trabalho.

() Sempre se depara e seu desenvolvimento vai depender do tipo de situação.

21. O Código de Ética do Profissional de Administração é fundamental para auxiliar os mesmos no dia a dia da profissão?

() Sim

() Não

22. O Código de Ética do Profissional de Administração pode influenciar na rotina de trabalho?

() Sim

() Não

ANEXO A – Código de Ética do Profissional de Administração

CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO (Aprovado pela Resolução Normativa CFA nº 393, de 6 de dezembro de 2010)

PREÂMBULO

- I - De forma ampla a Ética é definida como a explicitação teórica do fundamento último do agir humano na busca do bem comum e da realização individual.
- II - O exercício da atividade dos Profissionais de Administração implica em compromisso moral com o indivíduo, cliente, empregador, organização e com a sociedade, impondo deveres e responsabilidades indelegáveis.
- III - O Código de Ética dos Profissionais de Administração (CEPA) é o guia orientador e estimulador de novos comportamentos e está fundamentado em um conceito de ética direcionado para o desenvolvimento, servindo simultaneamente de estímulo e parâmetro para que o Administrador amplie sua capacidade de pensar, visualize seu papel e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade.

CAPÍTULO I DOS DEVERES

Art. 1º São deveres do Profissional de Administração:

- I - exercer a profissão com zelo, diligência e honestidade, defendendo os direitos, bens e interesse de clientes, instituições e sociedades sem abdicar de sua dignidade, prerrogativas e independência profissional, atuando como empregado, funcionário público ou profissional liberal;
- II - manter sigilo sobre tudo o que souber em função de sua atividade profissional;
- III - conservar independência na orientação técnica de serviços e em órgãos que lhe forem confiados;
- IV - comunicar ao cliente, sempre com antecedência e por escrito, sobre as circunstâncias de interesse para seus negócios, sugerindo, tanto quanto possível, as melhores soluções e apontando alternativas;
- V - informar e orientar o cliente a respeito da situação real da empresa a que serve;
- VI - renunciar, demitir-se ou ser dispensado do posto, cargo ou emprego, se, por qualquer forma, tomar conhecimento de que o cliente manifestou desconfiança para com o seu trabalho, hipótese em que deverá solicitar substituto;
- VII - evitar declarações públicas sobre os motivos de seu desligamento, desde que do silêncio não lhe resultem prejuízo, desprestígio ou interpretação errônea quanto à sua reputação;
- VIII - esclarecer o cliente sobre a função social da organização e a necessidade de preservação do meio ambiente;
- IX - manifestar, em tempo hábil e por escrito, a existência de seu impedimento ou incompatibilidade para o exercício da profissão, formulando, em caso de dúvida, consulta ao CRA no qual esteja registrado;
- X - aos profissionais envolvidos no processo de formação dos Profissionais de Administração, cumpre informar, orientar e esclarecer sobre os princípios e normas contidas neste Código;
- XI - cumprir fiel e integralmente as obrigações e compromissos assumidos, relativos ao exercício profissional;

XI - manter elevados o prestígio e a dignidade da profissão.

CAPÍTULO II DAS PROIBIÇÕES

Art. 2º É vedado ao Profissional de Administração:

I - anunciar-se com excesso de qualificativos, admitida a indicação de títulos, cargos e especializações;

II - sugerir, solicitar, provocar ou induzir divulgação de textos de publicidade que resultem em propaganda pessoal de seu nome, méritos ou atividades, salvo se em exercício de qualquer cargo ou missão, em nome da classe, da profissão ou de entidades ou órgãos públicos;

III - 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;

IV - facilitar, por qualquer modo, o exercício da profissão a terceiros, não habilitados ou impedidos;

V - assinar trabalhos ou quaisquer documentos executados por terceiros ou elaborados por leigos alheios à sua orientação, supervisão e fiscalização;

VI - organizar ou manter sociedade profissional sob forma desautorizada por lei;

VII - exercer a profissão quando impedido por decisão administrativa do Sistema CFA/CRA's transitada em julgado;

VIII - afastar-se de suas atividades profissionais, mesmo temporariamente, sem razão fundamentada e sem notificação prévia ao cliente ou empregador;

IX - contribuir para a realização de ato contrário à lei ou destinado a fraudá-la, ou praticar, no exercício da profissão, ato legalmente definido como crime ou contravenção;

X - estabelecer negociação ou entendimento com a parte adversa de seu cliente, sem sua autorização ou conhecimento;

XI - recusar-se à prestação de contas, bens, numerários, que lhes sejam confiados em razão do cargo, emprego, função ou profissão, assim como sonegar, adulterar ou deturpar informações, em proveito próprio, em prejuízo de clientes, de seu empregador ou da sociedade;

XII - revelar sigilo profissional, somente admitido quando resultar em prejuízo ao cliente ou à coletividade, ou por determinação judicial;

XIII - deixar de cumprir, sem justificativa, as normas emanadas dos Conselhos Federal e Regionais de Administração, bem como atender às suas requisições administrativas, intimações ou notificações, no prazo determinado;

XIV - pleitear, para si ou para outrem, emprego, cargo ou função que esteja sendo ocupado por colega, bem como praticar outros atos de concorrência desleal;

XV - obstar ou dificultar as ações fiscalizadoras do Conselho Regional de Administração;

XVI - usar de artifícios ou expedientes enganosos para obtenção de vantagens indevidas, ganhos marginais ou conquista de contratos;

XVII - prejudicar, por meio de atos ou omissões, declarações, ações ou atitudes, colegas de profissão, membros dirigentes ou associados das entidades representativas da categoria.

CAPÍTULO III DOS DIREITOS

Art. 3º São direitos do Profissional de Administração:

I - exercer a profissão independentemente de questões religiosas, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, condição social ou de qualquer natureza discriminatória;

II - apontar falhas nos regulamentos e normas das instituições, quando as julgar indignas do exercício profissional ou prejudiciais ao cliente, devendo, nesse caso, dirigir-se aos órgãos

competentes, em particular ao Tribunal Regional de Ética dos Profissionais de Administração e ao Conselho Regional de Administração;

III - exigir justa remuneração por seu trabalho, a qual corresponderá às responsabilidades assumidas a seu tempo de serviço dedicado, sendo-lhe livre firmar acordos sobre salários, velando, no entanto, pelo seu justo valor;

IV - 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;

V - participar de eventos promovidos pelas entidades de classe, sob suas expensas ou quando subvencionados os custos referentes ao acontecimento;

VI - a competição honesta no mercado de trabalho, a proteção da propriedade intelectual sobre sua criação, o exercício de atividades condizentes com sua capacidade, experiência e especialização.

CAPÍTULO IV DOS HONORÁRIOS PROFISSIONAIS

Art. 4º Os honorários e salários do Profissional de Administração deverão ser fixados, por escrito, antes do início do trabalho a ser realizado, levando-se em consideração, entre outros, os seguintes elementos:

I - vulto, dificuldade, complexidade, pressão de tempo e relevância dos trabalhos a executar;

II - possibilidade de ficar impedido ou proibido de realizar outros trabalhos paralelos;

III - as vantagens de que, do trabalho, se beneficiará o cliente;

IV - a forma e as condições de reajuste;

V - o fato de se tratar de locomoção na própria cidade ou para outras cidades do Estado ou do País;

VI - sua competência e renome profissional;

VII - a menor ou maior oferta de trabalho no mercado em que estiver competindo;

VIII - obediência às tabelas de honorários que, a qualquer tempo, venham a ser baixadas, pelos respectivos Conselhos Regionais de Administração, como mínimos desejáveis de remuneração.

Art. 5º É vedado ao Profissional de Administração:

I - receber remuneração vil ou extorsiva pela prestação de serviços;

II - deixar de se conduzir com moderação na fixação de seus honorários, devendo considerar as limitações econômico-financeiras do cliente;

III - oferecer ou disputar serviços profissionais, mediante aviltamento de honorários ou em concorrência desleal.

CAPÍTULO V DOS DEVERES ESPECIAIS EM RELAÇÃO AOS COLEGAS

Art. 6º O Profissional de Administração deverá ter para com seus colegas a consideração, o apreço, o respeito mútuo e a solidariedade que fortaleçam a harmonia e o bom conceito da classe.

Art. 7º Com relação aos colegas, o Profissional de Administração deverá:

I - evitar fazer referências prejudiciais ou de qualquer modo desabonadoras;

II - recusar cargo, emprego ou função, para substituir colega que dele tenha se afastado ou desistido, visando a preservação da dignidade ou os interesses da profissão ou da classe;

III - evitar emitir pronunciamentos desabonadores sobre serviço profissional entregue a colega;

IV - evitar desentendimentos com colegas, usando, sempre que necessário, o órgão de classe para dirimir dúvidas e solucionar pendências;

V - tratar com urbanidade e respeito os colegas representantes dos órgãos de classe, quando no exercício de suas funções, fornecendo informações e facilitando o seu desempenho;

VI - na condição de representante dos órgãos de classe, tratar com respeito e urbanidade os colegas Profissionais de Administração, investidos ou não de cargos nas entidades representativas da categoria, não se valendo dos cargos ou funções ocupados para prejudicar ou denegrir a imagem dos colegas, não os levando à humilhação ou execração;

VII - auxiliar a fiscalização do exercício profissional e zelar pelo cumprimento do CEPA, comunicando, com discrição e fundamentadamente aos órgãos competentes, as infrações de que tiver ciência;

Art. 8º O Profissional de Administração poderá recorrer à arbitragem do Conselho Regional de Administração nos casos de divergência de ordem profissional com colegas, quando for impossível a conciliação de interesses.

CAPÍTULO VI DOS DEVERES ESPECIAIS EM RELAÇÃO À CLASSE

Art. 9º Ao Profissional de Administração caberá observar as seguintes normas com relação à classe:

I - prestigiar as entidades de classe, propugnando pela defesa da dignidade e dos direitos profissionais, a harmonia e a coesão da categoria;

II - apoiar as iniciativas e os movimentos legítimos de defesa dos interesses da classe, participando efetivamente de seus órgãos representativos, quando solicitado ou eleito;

III - aceitar e desempenhar, com zelo e eficiência, quaisquer cargos ou funções, nas entidades de classe, justificando sua recusa quando, em caso extremo, achar-se impossibilitado de servi-las;

IV - servir-se de posição, cargo ou função que desempenhe nos órgãos de classe, em benefício exclusivo da classe;

V - difundir e aprimorar a Administração como ciência e como profissão;

VI - cumprir com suas obrigações junto às entidades de classe às quais se associou, inclusive no que se refere ao pagamento de contribuições, taxas e emolumentos legalmente estabelecidos;

VII - acatar e respeitar as deliberações dos Conselhos Federal e Regional de Administração;

CAPÍTULO VII DAS INFRAÇÕES DISCIPLINARES

Art. 10. Constituem infrações disciplinares sujeitas às penalidades previstas no Regulamento do Processo Ético do Sistema CFA/CRA's, aprovado por Resolução Normativa do Conselho Federal de Administração, além das elencadas abaixo, todo ato cometido pelo profissional que atente contra os princípios éticos,

descumpra os deveres do ofício, pratique condutas expressamente vedadas ou lese direitos reconhecidos de outrem:

I - praticar atos vedados pelo CEPA;

II - exercer a profissão quando impedido de fazê-lo ou, por qualquer meio, facilitar o seu exercício aos não registrados ou impedidos;

III - não cumprir, no prazo estabelecido, determinação de entidade dos Profissionais de Administração ou autoridade dos Conselhos, em matéria destes, depois de regularmente notificado;

IV - participar de instituição que, tendo por objeto a Administração, não esteja inscrita no Conselho Regional;

V - fazer ou apresentar declaração, documento falso ou adulterado, perante as entidades dos Profissionais de Administração;

- VI - tratar outros profissionais ou profissões com desrespeito e descortesia, provocando confrontos desnecessários ou comparações prejudiciais;
- VII - prejudicar deliberadamente o trabalho, obra ou imagem de outro Profissional de Administração, ressalvadas as comunicações de irregularidades aos órgãos competentes;
- VIII - descumprir voluntária e injustificadamente com os deveres do ofício;
- IX - usar de privilégio profissional ou faculdade decorrente de função de forma abusiva, para fins discriminatórios ou para auferir vantagens pessoais;
- X - prestar, de má-fé, orientação, proposta, prescrição técnica ou qualquer ato profissional que possa resultar em dano às pessoas, às organizações ou a seus bens patrimoniais.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. Caberá ao Conselho Federal de Administração, ouvidos os Conselhos Regionais e a categoria dos profissionais de Administração, promover a revisão e a atualização do CEPA, sempre que se fizer necessário.

Art. 12. As regras processuais do processo ético serão disciplinadas em Regulamento próprio, no qual estarão previstas as sanções em razão de infrações cometidas ao CEPA.

Art. 13. O Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Administração manterão o Tribunal Superior e os Tribunais Regionais, respectivamente, objetivando o resguardo e aplicação do CEPA.

Art. 14. É dever dos CRAs dar ampla divulgação ao CEPA.

Aprovado na 19ª reunião plenária do CFA, realizada no dia 3 de dezembro de 2010.

Adm. Roberto Carvalho Cardoso

Presidente

CRA/SP nº 097