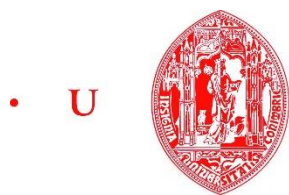


Perceções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas
decisões



• U • C •

FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Susana Sá Pereira Laranjeiro

Perceções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

Dissertação de Mestrado em Contabilidade e Finanças, apresentada à Faculdade de
Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Orientadora: Professora Doutora Ana Maria Gomes Rodrigues

Coimbra de 2015

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais que sempre me acompanharam e apoiaram nesta jornada.

Aos meus avós, à minha tia e aos meus priminhos um muito obrigada por estarem sempre lá para me animar.

Um agradecimento muito especial à minha irmã Mafalda, à minha madrinha Fatinha, ao meu primo Rui, que sem eles nunca teria conseguido terminar esta etapa.

Aos meus amigos muito obrigada pelo apoio, pelas palavras de ânimo. Embora sejam todos muito importantes não posso deixar de agradecer em especial à Guida, à Marisa, à Raquel e ao Hugo pelos dias passados na biblioteca, foram tempos difíceis, mas bons na vossa companhia. À Carla, minha colega nesta demanda. E por fim um muito obrigada também ao João e ao Brites.

À Professora Doutora Ana Maria Rodrigues, minha orientadora, agradeço a revisão crítica da presente dissertação.

RESUMO

A conduta ética dos indivíduos tem-se evidenciado terreno fértil nos discursos das mais variadas áreas da atividade humana, tendo essas exposições vindo a materializar-se num número crescente de publicações académicas/científicas.

O objetivo da presente dissertação foi averiguar a existência ou não de relação entre fatores individuais – género, idade e experiência de trabalho – e situacionais – pares (colegas e superiores hierárquicos) e código de ética – com o processo de tomada de decisões éticas por parte dos TOC.

Para enquadrar teoricamente o trabalho empírico, o estudo explora os conceitos teóricos associados à ética e à socialização do indivíduo. O estudo empírico foi realizado através de um questionário distribuído aos TOC nas Reuniões Livres (nas cidades de Aveiro, Coimbra, Covilhã, Leiria e Viseu). A análise do questionário foi feita com recurso ao SPSS, através de testes paramétricos (género, idade, experiência de trabalho e código de ética) e não paramétricos (pares).

As conclusões retiradas deste estudo mostram que não há evidências de que os fatores analisados influenciem o processo de tomada de decisões, nomeadamente a percepção ética e a intenção de agir eticamente.

Palavras-chave: TOC, Percepção ética, Intenção de agir, Processo de tomada de decisões

ABSTRACT

The ethical conduct of individuals has become a hot topic in speeches from many areas of human activity. These speeches led to an increasing number of academic/scientific publications.

The objective of the present dissertation was to evaluate the relation between individual factors – gender, age and work experience – and situational factors – peers and codes of ethic – with the process of ethical decision making.

To theoretically frame the empirical work, this study explores ethic related concepts and the socialization of individuals. The empirical study was accomplished through a survey distributed to TOC in Reuniões Livres (in the cities of Aveito, Coimbra, Covilhã, Leiria e Viseu). The survey was analysed with SPSS through parametric (gender, age, work experience and code of ethics) and non-parametric (peers) tests.

The conclusions of the study show no evidence that the analysed factors influence the process of decision making, particularly the ethical perception and the intent to act ethically.

Key-words: TOC, Ethic perception, Intent to act, Process of decision making

LISTA DE ABREVIATURAS

AT – Autoridade Tributária

CDTOC – Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas

EOTOC – Estatutos da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas

NCRF – Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro

OTOC – Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas

POC – Plano Oficial de Contas

SNC – Sistema de Normalização Contabilística

SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*

TOC – Técnico Oficial de Contas

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Fatores individuais.....	28
Quadro 2 - Fatores situacionais.....	31
Quadro 3 – Conclusões do estudo empírico.....	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Incidência dos questionários.....	43
Tabela 2 - Questionários recolhidos vs. questionários analisados.....	44
Tabela 3 - Distribuição de género por cidade	44
Tabela 4 - Idade	45
Tabela 5 - Regime de trabalho	45
Tabela 6 - Tempo de exercício da profissão	46
Tabela 7 - Entendimento da profissão	47
Tabela 8 - Complexidade das NCRF	47
Tabela 9 – Influência do género na percepção ética	48
Tabela 10 – Influência do género na intenção de agir	49
Tabela 11 – Influência da idade na percepção ética	50
Tabela 12 – Influência da idade na intenção de agir.....	51
Tabela 13 – Influência da experiência de trabalho na percepção ética.....	52
Tabela 14 – Influência da experiência de trabalho na intenção de agir	53
Tabela 15 - A quem recorre o TOC quando é confrontado com dilemas éticos.....	54
Tabela 16 - Importância da opinião dos pares	54
Tabela 17 - Influência dos pares na percepção ética	55
Tabela 18 - Influência dos pares na intenção de agir.....	55
Tabela 19 - Conhecimento e leitura do CDTOC	56
Tabela 20 - Opiniões sobre o CDTOC.....	56
Tabela 21 - Concordância com o CDTOC.....	57
Tabela 22 - Cumprimento do CDTOC	58
Tabela 23 – Influência do CDTOC na percepção ética	58
Tabela 24 – Influência do CDTOC na intenção de agir.....	59

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Peso das cidades na amostra.....	44
Figura 2 - Habilitações literárias	45
Figura 3 - Periodicidade de consulta do CDTOC	57

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
PARTE I: REVISÃO DOUTRINAL E NORMATIVA DA ÉTICA E SEU ENQUADRAMENTO SOCIOLOGICO	9
CAPÍTULO I: Enquadramento geral	9
1.1. Notas introdutórias	9
1.2. Definições de ética	9
1.3. Teorias éticas normativas	10
1.3.1. Ética teleológica	10
1.3.2. Ética deontológica	11
1.3.3. Paralelismo	13
1.4. A concretização da ética nos códigos deontológicos	13
1.5. O código deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas	14
1.6. Notas finais	18
CAPÍTULO II: Enquadramento teórico	19
2.1. Notas introdutórias	19
2.2. A socialização	19
2.3. Desenvolvimento Moral	21
2.3.1. Etapas do desenvolvimento moral	21
2.3.2. Modelo dos quatro componentes do comportamento moral	24
2.4. Notas finais	25
CAPÍTULO III: Estudos empíricos realizados	27
3.1. Notas introdutórias	27
3.2. Fatores individuais	28
3.2.1. Género	29
3.2.2. Idade	30
3.2.3. Experiência de trabalho	31

3.3.	Fatores situacionais	31
3.3.1.	Pares	32
3.3.2.	Código de ética.....	33
3.4.	Notas finais	33
3.5.	Questões de investigação	34
PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO		35
CAPÍTULO I: Metodologia		35
1.1.	Notas introdutórias	35
1.2.	Metodologia	35
1.3.	Variáveis	37
1.4.	Hipóteses de Investigação	37
1.5.	Desenho do questionário	38
1.6.	Seleção da amostra	40
1.7.	Tratamento dos dados	40
1.8.	Notas finais	41
CAPÍTULO II: Análise e discussão dos resultados		43
2.1.	Notas introdutórias	43
2.2.	Caracterização da amostra	43
2.3.	Análise descritiva do entendimento sobre a profissão e as NCRF	46
2.4.	Análise dos fatores condicionantes no processo de tomada de decisões éticas	48
2.4.1.	Género	48
2.4.2.	Idade	50
2.4.3.	Experiência de trabalho	52
2.4.4.	Pares	53
2.4.5.	Código de ética.....	56
2.5.	Notas finais	60
CONCLUSÃO		61
BIBLIOGRAFIA		65

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas
decisões

ANEXOS	69
ANEXO 1 – Questionário aos TOC	69
ANEXO 2 – Transformação de variáveis	80

INTRODUÇÃO

A conduta ética dos indivíduos tem-se evidenciado terreno fértil nos discursos das mais variadas áreas da atividade humana. Essas exposições têm vindo a materializar-se num número crescente de publicações de códigos deontológicos de grupos profissionais, ou em códigos de conduta que regulam o dia-a-dia de muitas empresas, e em artigos de opinião nos *media* ou mesmo em artigos científicos nas mais variadas áreas de especialidade do conhecimento humano.

Todos os indivíduos estão expostos a dilemas éticos. Segundo Reste *et al.* (1986), a tomada de decisões éticas corresponde a um processo que passa pela identificação de um problema de natureza ética, o reconhecimento de vários cursos de ação e a escolha daquela que maximize os valores morais do indivíduo, permitindo alcançar o fim pretendido. Para que possa escolher o melhor curso de ação, os indivíduos necessitam de orientação em vários domínios da sua vida. A ética é uma bússola, isto é, é algo que orienta o indivíduo no mundo, nas suas relações com os outros, com a vida e com a natureza em geral (Santos, 2012).

Na literatura são apontados vários fatores explicativos dos comportamentos éticos. Especial relevância assume o género na resolução dos conflitos éticos, como se pode verificar pelos estudos analisados por Ford e Richardson (1994), Loe *et al.* (2000), O’Fallon e Butterfield (2005) e Craft, (2013). Sempre que os resultados mostram diferenças, são as mulheres que tomam as decisões mais éticas. Assume-se que as mulheres olham para os dilemas éticos em termos de compreensão de relações, responsabilidade e compaixão pelos outros. Já no que toca aos homens, entende-se que estes aprendem a resolver dilemas éticos através de regras, equidade e justiça (Peterson *et al.*, 2001).

A idade é outro fator que tem, também, vindo a ser estudado neste campo. Com base nas etapas do desenvolvimento moral elaboradas por Kohlberg (1981), pode inferir-se que profissionais mais jovens, de quem se espera um nível mais baixo em termos de desenvolvimento moral, sejam mais propensos a recorrer a fatores externos, como os pares, para resolver dilemas éticos.

A experiência de trabalho é ainda outro fator estudado, não havendo, contudo, consenso quanto aos comportamentos morais dos trabalhadores com mais ou menos

experiência (Kidwell *et al.*, 1987; Glover *et al.*, 1997; Roozen *et al.*, 2001; Eweje e Brunton, 2010).

A existência de códigos deontológicos ou de conduta foi também alvo de vários estudos para aferir se influencia o processo de tomada de decisões éticas (Kohut e Corriher, 1994; McCabe *et al.*, 1996; Cleek e Leonard, 1998; Somers, 2001; Paolillo e Vitell; 2002; Alves *et al.*, 2007; McKinney *et al.*, 2010). Cleek e Leonard (1998) defendem que os códigos de conduta não influenciam o comportamento dos trabalhadores, sendo, apenas, uma forma de comunicar a cultura ética da organização. Por outro lado, McCabe *et al.* (1996) afirmam que, para que os códigos influenciem o comportamento dos visados, é necessário que a sua implementação seja realizada com empenho e determinação e este fique incrustado na organização.

A escolha do tema para esta dissertação, “Percepções éticas dos TOC – uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões”, prende-se, sobretudo, com o interesse pela ética e com recorrentes casos, nacionais e internacionais, que deixam máculas na reputação individual e, por contaminação, na própria reputação coletiva de um grupo profissional. Consequência direta, ou não, do que atrás se referiu, contacta-se um aumento dos debates relacionados com a conduta ética dos TOC. Tal situação assumiu-se também de especial importância para a escolha do tema.

Tal como o título enuncia, pretende-se verificar, com este trabalho, se alguns fatores individuais como sejam: género, idade e experiência de trabalho, bem como alguns fatores situacionais: pares e código de ética podem contribuir para um processo de tomada de decisões mais ou menos éticos por parte deste grupo profissional: os TOC. Este objetivo dá origem à pergunta geral de investigação desta dissertação: Existem fatores que influenciam o processo de tomada de decisões dos indivíduos, em particular dos TOC?

Em termos metodológicos, de acordo com Silva e Menezes (2005), o objetivo da pesquisa é considerado exploratório, dado pretender uma maior familiaridade com a questão de investigação, envolvendo o recurso a uma pesquisa bibliográfica, para melhor conhecimento da temática e, posteriormente, através de uma recolha de dados por inquérito, tentar conhecer as percepções dos TOC acerca de algumas questões éticas. Quanto à forma de abordagem da pesquisa, esta é quantitativa, requerendo o uso de técnicas estatísticas para a análise das respostas do inquérito supra mencionado. Relativamente aos procedimentos,

classifica-se como uma pesquisa experimental tendo em conta a escolha do objeto de estudo, a seleção de variáveis e a observação dos efeitos destas no referido objeto.

Os dados recolhidos serão alvo de análise através das técnicas de estatística descritiva, que, de acordo com Martinez e Ferreira (2010: 17-18), “consiste na recolha, organização e interpretação de dados empíricos, através da criação de instrumentos adequados, como por exemplo indicadores numéricos simples, quadros e gráficos que visem a mera descrição de uma realidade” e inferencial, que “procura retirar conclusões para a população em geral, como base na análise dos resultados obtidos para um ou mais subconjuntos (amostras)”.

Esta dissertação está organizada em duas partes. A primeira, sobretudo de revisão bibliográfica, explora os conceitos teóricos associados à ética e à socialização do indivíduo. Constitui, também, um breve levantamento dos fatores explicativos dos comportamentos éticos frequentemente apontados na literatura da especialidade.

A segunda parte, dedicada ao estudo empírico, apresenta, de forma mais aprofundada, a questão de investigação, a metodologia escolhida, as hipóteses de investigação, o instrumento de recolha de dados e a análise dos resultados.

Com este trabalho, pretende-se contribuir para o conhecimento mais aprofundado do comportamento dos TOC no que respeita a questões éticas, complementado os resultados de outros estudos já realizados na área, complementando-os com uma base sociológica que, decerto, ajudará na compreensão da escolha dos fatores que influenciam o processo de tomada de decisões éticas.

PARTE I: REVISÃO DOUTRINAL E NORMATIVA DA ÉTICA E SEU ENQUADRAMENTO SOCIOLÓGICO

CAPÍTULO I: Enquadramento geral

1.1. Notas introdutórias

Neste capítulo, serão apresentadas algumas acessões do termo ética. Das várias teorias éticas, circunscreve-se esta conceptualização à teoria teleológica (através da corrente utilitarista) e à deontológica. Será também enunciada a concretização da ética nos códigos deontológicos, sendo apresentado o Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas (CDTOC) e a sua concretização no Estatuto da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (EOTOC).

1.2. Definições de ética

A ética, na sua aceção mais abrangente, e relacionada com a filosofia da antiguidade grega, refere-se ao estudo dos princípios que permitem a “vida boa”. Com a evolução dos estudos filosóficos, tornou-se comum uma perspetiva mais restritiva da ética, segundo a qual o cerne do seu estudo é: como devemos de agir. É neste sentido que, tal como muitos filósofos contemporâneos, Kant e Mill entendiam a ética.

Enquanto estudo dos princípios de conduta e do comportamento moral, a ética “pode dividir-se em duas grandes áreas teóricas: a ética normativa e a metaética” (Almeida, 2010: 77). A ética normativa procura determinar o que é moralmente correto e o que deve constituir uma vida boa, enquanto a metaética ocupa-se de investigar qual o significado dos juízos morais, sem a pretensão de propor normas comportamentais ou restrições éticas à ação” (Almeida, 2010: 78).

Lisboa (1997: 23) defende que a ética pode ser definida como “um ramo da filosofia que lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado”. Na mesma linha Gonçalves e Carreira (2012: 25) refere que “a ética procura “definir” regras de conduta que permitam um “bom” relacionamento entre todos”.

1.3. Teorias éticas normativas

Neste ponto serão abordadas duas teorias éticas normativas – a ética teleológica (através da corrente utilitarista) e a ética deontológica –, para as colocar em paralelo. Embora existam mais teorias, como são a corrente do egoísmo na ética teleológica, a teoria da justiça e ética das virtudes, estas foram as escolhidas por serem as orientações éticas dominantes.

A relevância destas teorias prende-se com o facto de os profissionais, no decurso do seu trabalho, poderem recorrer a uma ou a outra na resolução de dilemas éticos relativos à sua prática profissional.

1.3.1. Ética teleológica

A ética teleológica é apontada como uma ética consequencialista uma vez que tem como “objeto de juízo normativo o bem suscetível de ser realizado ou obtido numa ação” (Santos, 2012: 89). “A forma mais divulgada e influente do consequencialismo é o utilitarismo, proposto originalmente por Jeremy Bentham (1748-1832) e desenvolvido mais tarde pelo filósofo inglês John Stuart Mill (1806-1873), cuja obra consolidou os alicerces fundamentais desta escola de pensamento até à atualidade” (Almeida, 2010: 79).

Com efeito, Stuart Mill foi um dos mais importantes filósofos do séc. XIX. As sociedades democráticas contemporâneas muito devem às ideias liberais e utilitaristas que Stuart Mill desenvolveu na filosofia política e na ética. Foi um defensor da democracia, da liberdade de expressão e dos direitos das mulheres numa altura em que nenhuma destas ideias era amplamente aceite.

De forma resumida, os aspetos centrais da versão do utilitarismo de Stuart Mill são os seguintes:

1. A felicidade é o bem supremo, ou seja, a utilidade das ações baseia-se no bem-estar dos indivíduos, minimizando o seu sofrimento e tendo como bem último a felicidade.
2. A ação correta é a que tem como consequência a maior felicidade para o maior número de agentes morais. Ou seja, Stuart Mill (1861¹: 64) aponta como ideal da ética utilitarista a máxima “Fazer aos outros o que queremos que nos

¹ A obra original é de 1861, no entanto, para efeitos desta dissertação, foi utilizada uma tradução de 2005.

façam a nós, e amar o próximo como a si mesmo”. A felicidade que constitui o referencial utilitarista não é a felicidade do indivíduo, mas sim a de todos os indivíduos envolvidos. Assim, a moral utilitarista aceita a possibilidade do indivíduo sacrificar o seu próprio bem para o bem da coletividade (Baraquin e Laffitte: 2007).

3. Entre os prazeres existem diferenças qualitativas, e não apenas quantitativas.
4. A ação correta é imparcial.
5. A análise para uma ação ser considerada moral depende exclusivamente das consequências e não das intenções.
6. O cálculo da felicidade não se faz sempre caso a caso.

1.3.2. Ética deontológica

Segundo Almeida (2010: 91), “apesar da ampla aceitação social pelos princípios utilitaristas, outras correntes do pensamento conquistaram vasta adesão no campo da filosofia moral, constituindo poderosas alternativas à doutrina utilitarista. A abordagem deontológica da ética normativa é frequentemente considerada a mais influente e melhor fundamentada dessas alternativas”.

Por oposição à ética teleológica, a ética deontológica é não consequencialista uma vez que nega que o critério para aferir se uma ação é correta são as suas consequências. O objeto de juízo normativo da deontologia é a forma da ação, ou seja, a sua correção.

A corrente mais conhecida desta teoria é o absolutismo defendido por Immanuel Kant (1724-1804) que procura um único princípio supremo da moralidade. “Trata-se de uma ética que faz da moralidade, de um dever enunciado como lei moral universal, o objeto central da reflexão” (Santos, 2012: 221).

De forma sucinta, os aspetos centrais da ética deontológica de Kant – um dos filósofos mais influentes de sempre, abrangendo o seu pensamento várias áreas centrais da filosofia como a ética, a filosofia política, a teoria do conhecimento, a metafísica, a estética e a filosofia da religião – são os seguintes:

1. A vontade boa é o bem último. As ações devem ser praticadas de acordo com a vontade boa, embora esta, provavelmente, não seja por si só o bem único,

é o bem supremo (Kant, 1785²). A vontade boa é “aquela que não inspira qualquer inclinação sensível, mas que se determina a agir unicamente por dever³, o que significa que o dever é um mandamento ditado apenas pela razão” (Baraquin e Laffitte: 2007:214).

2. Agir por dever é cumprir o imperativo categórico em todas as circunstâncias. Kant (1785) argumenta que tudo na natureza age segundo leis, mas que o homem como ser racional tem a particularidade de agir segundo a representação das leis, ou seja, segundo princípios, possuindo, portanto, uma vontade. Para o filósofo, a fórmula da representação de um princípio de uma obrigação para uma vontade é designada por imperativo, subdividindo-se em imperativos hipotéticos e imperativos categóricos. Os imperativos hipotéticos apresentam-se na forma de “é preciso, deves”, exigindo o recurso a determinados meios para atingir um fim. Por seu lado, os categóricos apresentam-se como “deves porque deves”, representando uma ação como necessária em si mesma.
3. O imperativo categórico permite estabelecer se uma determinada ação é ou não correta. O imperativo categórico apresentado por Kant (1785: 91) é “age somente segundo uma máxima tal que possas ao mesmo tempo querer que ela se transforme em lei universal”. Devido ao extremo formalismo desta formulação surge uma segunda formulação: “age de tal forma que trates a humanidade, tanto na tua pessoa como na de qualquer outro, sempre simultaneamente como um fim e nunca como um meio” (Kant, 1785: 101). Esta fórmula demonstra a necessidade de considerar o ser humano na sua dignidade própria, não podendo ser entendido como meio, mas sempre como um fim em si mesmo. O indivíduo deve obedecer à lei moral, não porque tal seja do seu interesse, mas porque todos os seres humanos são um ente que tem um valor tão absoluto como o seu.

² A obra original é de 1785, no entanto foi utilizada uma tradução de 2003.

³ “O dever kantiano não exprime uma obrigação legal, mas moral” (Santos, 2012: 225).

1.3.3. Paralelismo

Tendo em consideração o acima exposto, é possível verificar que as respostas a “o que é o bem último” e “o que faz uma ação ser correta” diferem de acordo com a teoria ética normativa utilizada. O utilitarismo de Stuart Mill defende que o bem último é a felicidade e que produzir a maior felicidade para o maior número de sujeitos envolvidos é o que faz uma ação ser correta. Por seu lado, a ética deontológica de Kant defende que o bem último é a vontade boa e que uma ação é correta sempre que seja cumprido o imperativo categórico.

Embora a análise das ações seja diferente – uma baseia-se na felicidade e a outra no dever –, não se pode afirmar que as perspetivas supra mencionadas se excluam e que não possam coexistir. A partir de um bem supremo, a felicidade máxima, pode deduzir-se regras de ação correspondentes aos princípios e leis existentes na ética deontológica.

Embora haja a possibilidade de coexistência das duas perspetivas, para efeitos desta dissertação, será dada ênfase à ética deontológica, base fundamental dos códigos deontológicos.

1.4. A concretização da ética nos códigos deontológicos

De acordo com Gonçalves e Carreira (2012: 25), “a ética procura esclarecer qual a conduta a adotar e é nesta lógica que aparecem os códigos deontológicos”. Um código deontológico, segundo Lisboa (1997:58),

“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 o bem-estar da sociedade de forma a assegurar a lisura de procedimentos de seus membros dentro e fora da instituição.”

Os códigos deontológicos têm, assim, como objetivo desenvolver a consciência profissional sobre padrões de conduta, procurando tornar o corpo profissional a que se dirigem mais ético. Para isso, e independentemente da entidade que os elabora, os códigos tendem a definir princípios éticos gerais pelos quais os profissionais devem reger a sua conduta. Estes princípios são baseados em declarações universais, adaptando-os às particularidades de cada país e grupo profissional.

1.5. O código deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas

Em Portugal, a profissão de TOC encontra-se regulada pela Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC), em conformidade com o art. 1.º do EOTOC:

“A Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, adiante designada por Ordem, é uma pessoa coletiva pública de natureza associativa a quem compete representar, mediante inscrição obrigatória, os interesses profissionais dos técnicos oficiais de contas e superintender em todos os aspetos relacionados com o exercício das suas funções.”

O EOTOC e o CDTOC foram aprovados pelo Decreto-Lei n.º 310/2009, de 26 de outubro. Estando no CDTOC enumerados os princípios gerais pelos quais os TOC devem guiar a sua conduta profissional, que correspondem a “valores que se revestem de uma importância decisiva e que têm um grande significado para os profissionais, permanecendo imutáveis no decorrer dos tempos” (Gonçalves e Carreira, 2012: 41).

De acordo com o disposto no art. 1.º do CDTOC:

“O Código Deontológico aplica-se a todos os técnicos oficiais de contas com inscrição em vigor que exerçam a sua atividade em regime de trabalho dependente ou independente, integrados ou não em sociedades profissionais ou em sociedades de contabilidade.”

É dever dos TOC, de acordo com o art. 2.º do CDTOC:

“respeitar as normas legais e os princípios contabilísticos geralmente aceites, adaptando a sua aplicação à situação concreta das entidades a quem prestam serviços, evitando qualquer diminuição da sua independência em razão de interesses pessoais ou de pressões exteriores, pugnando pela verdade contabilística e fiscal.”

O art. 3.º, n.º 1 do CDTOC enuncia os princípios deontológicos gerais pelos quais os TOC devem orientar a sua atuação. No entanto, estes não se esgotam no CDTOC, estando presentes também no EOTOC, onde deixam de ser meros princípios pelos quais o TOC deve orientar a sua conduta e passam a ser deveres estatutários. Pode-se dizer, então, que o EOTOC é a concretização estatutária dos ideais presentes no CDTOC.

Abaixo, tendo por base o trabalho realizado por Gonçalves e Carreira (2012), serão apresentados os princípios gerais do CDTOC e a sua materialização no EOTOC.

Princípio da integridade

Em conformidade com o art. 3.º, n.º 1 alínea a) do CDTOC, “o princípio da integridade implica que o exercício da profissão se pautar por padrões de honestidade e boa-fé”.

A sua concretização no EOTOC está elencada no art. 52.º, n.º 1 – “os técnicos oficiais de contas têm o dever de contribuir para o prestígio da profissão, desempenhando consciente e diligentemente as suas funções e evitando qualquer atuação contrária à dignidade da mesma” – e no art. 57.º, n.º 1 alínea f) – “constituem deveres dos técnicos oficiais de contas: (...) abster-se da prática de quaisquer atos que ponham em causa o bom nome e prestígio da Ordem”.

Princípio da idoneidade

Enuncia o art. 3.º, n.º 1 alínea b) do CDTOC que “o princípio da idoneidade implica que o técnico oficial de contas aceite apenas os trabalhos que se sinta apto a desempenhar”.

A sua materialização no EOTOC surge no art. 52.º, n.º 2 do EOTOC – “os técnicos oficiais de contas apenas podem aceitar a prestação de serviços para os quais tenham capacidade profissional bastante, de modo a poderem executá-los de acordo com as normas legais e técnicas vigentes”.

Princípio da independência

Diz o art. 3.º, n.º 1 alínea c) do CDTOC que “o princípio da independência implica que os técnicos oficiais de contas se mantenham equidistantes de qualquer pressão resultante dos seus próprios interesses ou influências exteriores, por forma a não comprometer a sua independência técnica”.

A identificação deste princípio como dever estatutário surge no art. 17.º-C, n.º 2 do EOTOC – “o técnico oficial de contas registado como responsável técnico é tecnicamente independente no exercício das suas funções”.

Princípio da responsabilidade

De acordo com o art. 3.º, n.º 1 alínea d) do CDTOC, “o princípio da responsabilidade implica que os técnicos oficiais de contas assumam a responsabilidade pelos atos praticados no exercício das suas funções”.

O reconhecimento deste princípio como dever estatutário está elencado no art. 54.º, n.º1 alínea a) do EOTOC – “nas suas relações com as entidades a que prestam serviços, constituem deveres dos técnicos oficiais de contas: (...) desempenhar conscienciosa e diligentemente as suas funções”.

Princípio da competência

Em conformidade com o art. 3.º, n.º 1 alínea e) do CDTOC,

“o princípio da competência implica que os técnicos oficiais de contas exerçam as suas funções de forma diligente e responsável, utilizando os conhecimentos e as técnicas divulgadas, respeitando a lei, os princípios contabilísticos e os critérios éticos”.

Embora este princípio não esteja concretizado no EOTOC, refere o art. 6.º do CDTOC que:

“para garantir a sua competência profissional e o exercício adequado das suas funções, os técnicos oficiais de contas deve, nomeadamente: a) por forma continuada e atualizada desenvolver e incrementar os seus conhecimentos e qualificações técnicas e as dos seus colaboradores; b) planear e supervisionar a execução de qualquer serviço por que sejam responsáveis, bem como avaliar a qualidade do trabalho realizado; c) utilizar os meios técnicos adequados ao desempenho cabal das suas funções; d) recorrer ou sugerir o recurso a assessoria técnica adequada, sempre que tal se revele necessário”.

Princípio da confidencialidade

Em concordância com o art. 3.º, n.º 1 alínea f) do CDTOC,

“o princípio da confidencialidade implica que os técnicos oficiais de contas e seus colaboradores guardem sigilo profissional sobre os factos e os documentos de que tomem conhecimento, direta ou indiretamente, no exercício das suas funções”.

A identificação deste princípio como dever estatutário surge no art. 54.º n.º 1 alínea c) do EOTOC

“Nas suas relações com as entidades a que prestam serviços, constituem deveres dos técnicos oficiais de contas: (...) guardar segredo profissional sobre os factos e documentos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, dele só podem ser dispensados por tais entidades ou por decisão judicial, sem prejuízo dos deveres legais de informação perante a Direção-Geral dos Impostos, a Inspeção-Geral de Finanças ou outros organismos legalmente competentes na matéria”.

Princípio da equidade

Enuncia o art. 3.º, n.º 1 alínea g) do CDTOC que

“o princípio da equidade implica que os técnicos oficiais de contas garantam igualdade de tratamento e de atenção a todas as entidades a quem prestam serviços, salvo o disposto em normas contratuais acordadas”

A sua materialização no EOTOC está presente no art. 8.º, n.ºs 1 a 3

“1. Os técnicos oficiais de contas que exerçam as respetivas funções no âmbito de um contrato individual de trabalho só podem prestar serviços a um número de entidades cuja pontuação acumulada não seja superior a 22⁴ pontos; 2. (...) em relação aos técnicos oficiais de contas que comprovem exercer as respetivas funções, a título principal, no regime liberal ou ao abrigo de um contrato individual de trabalho com outro técnico oficial de contas, com sociedade de contabilidade ou com uma sociedade profissional de técnicos oficiais de contas, o limite (...) é de 30 pontos; 3. Caso os técnicos oficiais de contas não exerçam as respetivas funções a título principal a sua pontuação é reduzida a 11 pontos”.

Princípio da lealdade profissional

De acordo com o art. 3.º, n.º 1 alínea h) do CDTOC,

“o princípio da lealdade profissional implica que os técnicos oficiais de contas, nas suas relações recíprocas, procedam com correção e civilidade, abstenendo-se de qualquer ataque pessoal ou alusão depreciativa, pautando a sua conduta pelo respeito das regras da concorrência leal e pelas normas legais vigentes, por forma a dignificar a profissão”.

O reconhecimento deste princípio como dever estatutário surge no art. 56.º do EOTOC

⁴ As pontuações referidas estão fixadas na tabela presente no art. 9º, nº 1 do EOTOC, a saber: $V \leq 450 - 0,5$ pontos; $450 < V \leq 950 - 1$ ponto; $950 < V \leq 3000 - 2$ pontos; $3000 < V \leq 9250 - 3$ pontos; $9250 < V \leq 18\,500 - 4$ pontos; $18\,500 < V - 5$ pontos (V corresponde ao volume de negócios e está em milhares de euros).

“1. Nas suas relações recíprocas, constituem deveres dos técnicos oficiais de contas colaborar com o técnico oficial de contas a quem sejam cometidas as funções anteriormente a seu cargo, facultando-lhe todos os elementos inerentes e prestando-lhe todos os esclarecimentos por ele solicitados; 2. Os técnicos oficiais de contas, quando sejam contactados para assumir a responsabilidade por contabilidades que estivessem, anteriormente, a cargo de outro técnico oficial de contas, devem, previamente à assunção da responsabilidade, contactar, por escrito, o técnico oficial de contas cessante e certificar-se de que os honorários, despesas e salários inerentes à sua execução se encontram pagos; 3. A inobservância dos deveres referidos no número anterior constitui o técnico oficial de contas, a sociedade profissional de técnicos oficiais de contas ou a sociedade de contabilidade na obrigação de pagamento dos valores em falta, desde que líquidos e exigíveis; 4. Sempre que um técnico oficial de contas tenham conhecimento da existência de dívidas ao técnico oficial de contas anterior, ou de situação de reiterado incumprimento, pela entidade que o contratou, das normas legais aplicáveis, não deve assumir a responsabilidade pela contabilidade”.

1.6. Notas finais

Neste capítulo, foi apresentada a temática da ética. De entre as várias teorias éticas existentes, foram abordadas a ética teleológica (através da corrente utilitarista) e a deontológica. No decurso da sua prática profissional, os profissionais, em geral, e os TOC, em particular, podem ter estas abordagens teóricas da ética como bússolas na resolução de dilemas éticos. Contudo, no âmbito deste estudo, optou-se por seguir a orientação dada pela ética deontológica.

Foi apresentada também neste capítulo a materialização da ética nos códigos deontológicos, tendo sido expostos os princípios gerais do CDTOC e a sua concretização no EOTOC. Esta concretização faz com que os ideais presentes no CDTOC passem a representar deveres estatutários.

Os comportamentos éticos, tal como todos os outros comportamentos dos indivíduos, estão dependentes do processo de socialização. Assim, procurar-se-á, no próximo capítulo, abordar os processos de socialização e as teorias do desenvolvimento moral.

CAPÍTULO II: Enquadramento teórico

2.1. Notas introdutórias

Neste capítulo será abordada a socialização enquanto processo de integração do indivíduo no mundo. Serão, ainda, expostas as etapas de desenvolvimento moral de Kohlberg (1981) e o modelo dos quatro componentes do comportamento moral de Rest *et al.* (1986).

Esta exposição tem relevância à luz do entendimento da aprendizagem do comportamento humano que poderá traduzir-se, também, na aprendizagem de comportamentos éticos.

2.2. A socialização

A socialização é o processo, caracterizado pela imposição de padrões sociais ao comportamento, que leva um indivíduo a tornar-se membro da sociedade. É durante este processo que os indivíduos são introduzidos aos comportamentos socialmente aceites.

A socialização pode ser dividida em dois tipos – a primária e a secundária.

A socialização primária, a mais relevante, está, normalmente, entregue à família, que tem no conjunto de outros significativos ⁵(os pais, os irmãos, a família mais chegada), os responsáveis pelo estabelecimento de regras e de condutas sociais. (Berger e Luckmann, 1966⁶).

É na infância que se desenvolvem as estruturas cognitivas e emocionais que vão influenciar o modo como, no futuro, o indivíduo interpreta e age no mundo social. Estas estruturas irão condicionar a maior ou menor facilidade de interiorização de processos de socialização posteriores (Abrantes, 2011). Com efeito, a socialização primária conclui-se quando o indivíduo tem a capacidade de se identificar não só com os outros significativos,

⁵ Tradução livre de “significant others”.

⁶ A obra original é de 1966, no entanto foi utilizada a tradução de 2004.

mas também com a generalidade de outros⁷, ou seja com a sociedade. É neste momento que o indivíduo passa a ser um membro efetivo da sociedade.

Após a conclusão da socialização primária, dá-se a socialização secundária, que se caracteriza pela introdução do indivíduo noutras áreas da sociedade com as quais este ainda não tinha estado em contacto. De acordo com Berger e Luckmann (1966) a socialização secundária pode ser caracterizada como a aquisição de conhecimentos de funções específicas. É um processo mais racional, voluntário e circunscrito de interiorização de submundos institucionais, sobretudo, no âmbito da divisão social do trabalho (Abrantes, 2011).

No processo de socialização (primário e secundário) existem muitas variantes. Uma que merece especial destaque é a questão de género, marcada logo à nascença: “é rapaz ou rapariga?”. Esta é uma pergunta inocente e vulgar, mas cuja resposta vai condicionar a forma como o mundo é apresentado e disponibilizado aos indivíduos. Haverá comportamentos típicos e aceites para cada género em particular.

A introdução aos referidos comportamentos dá-se com recurso a estereótipos, que não passam de imagens mentais simplistas daquilo que é ser homem ou mulher. Como refere Amâncio (1994), se por um lado os papéis, enquanto padrões comportamentais desejáveis, contribuem para a distinção das tarefas masculinas e femininas, por outro lado a universalidade das representações associadas ao género contribui, durante o processo de socialização, para a diferenciação do que deve ser um homem e uma mulher. Stockard e Johnson (1992) referem que, em vários estudos, os homens são consistentemente caracterizados como sendo mais agressivos, dominantes, independentes, objetivos, competitivos, lógicos e mais ambiciosos que as mulheres. Elas, as mulheres, são geralmente caracterizadas como sendo mais faladoras, com mais tato, gentis, religiosas, puras e sensíveis. Segundos esses estudos, os homens são percecionados como sendo mais competentes que as mulheres e as mulheres são percecionadas como sendo mais expressivas que os homens.

Esta diferenciação de géneros fará toda a diferença no futuro dos indivíduos que, quando entram no mundo do trabalho, levam já uma ideia bastante clara do que é pedido a

⁷ Tradução livre de “others”.

um homem e a uma mulher e os comportamentos que são tipicamente aceites para cada um dos géneros.

2.3. Desenvolvimento Moral

Durante o processo de socialização, os indivíduos são introduzidos aos comportamentos socialmente aceites, onde estão incluídos os comportamentos morais.

Seguidamente serão apresentadas as etapas do desenvolvimento moral, desenvolvidas por Kohlberg (1981), e o modelo dos quatro componentes do comportamento moral, desenvolvidos por Rest *et al.* (1986).

2.3.1. Etapas do desenvolvimento moral

A teoria das etapas do desenvolvimento moral de Kohlberg (1981) está dividida em 3 níveis e 6 etapas. Para que um indivíduo consiga passar de um estágio para o outro tem de ter cumprido os critérios do estágio anterior, não havendo, por norma, regressão.

O progresso nestes níveis e etapas dá-se com o avanço da idade, o que supõe que, quanto mais velho for um indivíduo mais desenvolvido estará em termos de moral, e consequentemente mais éticas serão as suas ações.

Nível 1 – Pré-convencional

Neste nível não há ainda o indivíduo ainda não desenvolveu um código moral pessoal, são, com efeito, os adultos que servem referencial para o seu comportamento moral (McLeod, 2013). Nesta fase há muita preocupação com aquilo que é permitido e com os castigos provenientes de determinados comportamentos.

1ª Etapa – Orientação para a obediência e castigos

O correto é a obediência literal das regras e da autoridade, evitando castigos e danos físicos (Kohlberg, 1981). As crianças assumem que as regras ditadas pelos adultos são para cumprir sem reservas nem questões (Crain, 1985).

“Esta etapa tem um ponto de vista egocêntrico”⁸ (Kohlberg, 1981: 409). Não há consideração pelos interesses dos outros, sendo as ações julgadas em termos de consequências físicas (Kohlberg, 1981). Pertence ao nível pré-convencional porque os indivíduos não agem como membros da sociedade, cumprem apenas aquilo que lhes é dito que têm de fazer (Crain, 1985).

2ª Etapa – Individualismo e trocas

Nesta etapa os indivíduos seguem as regras ditadas pelos adultos porque vêm isso como sendo do seu melhor interesse. Contrariamente à etapa 1, o castigo é visto como um risco que, naturalmente, se quer evitar (Crain, 1985). Nesta fase os indivíduos estão mais preocupados com o bem-estar dos outros, se isso os afetar de alguma forma.

“Esta etapa tem uma perspectiva individualista concreta”⁹ (Kohlberg, 1981: 409). Os indivíduos nesta fase separam os seus interesses e pontos de vista dos das suas figuras de autoridade. No entanto continuam a agir como seres individuais, em vez de como membros de uma sociedade (Crain, 1985).

Nível 2 – Convencional

Este nível atinge-se quando o indivíduo começa a interiorizar os padrões morais e valores dos adultos que são os seus modelos (McLeod, 2013).

3ª Etapa – Expectativas interpessoais mútuas, relacionamento e conformidade interpessoal

Nesta etapa os indivíduos têm uma grande preocupação em parecer “bons” ou morais, em conformidade com as expectativas da família e da comunidade em que estão inseridos (Kohlberg, 1981).

“Esta etapa assume a perspectiva do indivíduo em relação aos outros”¹⁰ (Kohlberg, 1981: 410). Funciona melhor quando o relacionamento é entre duas pessoas da mesma família ou amigos chegados, isto porque há um esforço para conhecer os sentimentos e necessidades do outro.

4ª Etapa – Sistema de consciência social, manutenção da lei e da ordem

⁸ Tradução livre de “This stage takes na egocentric point of view” (Kohlberg. 1981: 409).

⁹ Tradução livre de “This stage takes a concrete individualistic perspective” (Kohlberg. 1981: 409).

¹⁰ Tradução livre de “This stage takes the perspective of the individual in relationship to other individuals” (Kohlberg. 1981: 410).

“O correto é que cada um desempenhe o seu dever na sociedade, mantendo a ordem social e o bem-estar da sociedade ou do grupo”¹¹ (Kohlberg, 1981: 410). As razões para que isto suceda são manter a instituição como um todo, o auto respeito ou consciência de atingir as obrigações impostas a cada um, e ainda a consequência da pergunta “E se todos o fizessem?” (Kohlberg, 1981).

“Esta etapa diferencia o ponto de vista social dos motivos interpessoais”¹² (Kohlberg, 1981: 411).

Nível 3 – Pós-Convencional

Neste nível os indivíduos veem para além das leis, estando menos preocupados com a manutenção da sociedade e mais preocupados com os princípios e valores que contribuem para uma boa sociedade¹³. “Decisões morais são geradas a partir de direitos, valores e princípios que sejam aceitáveis para todos os indivíduos que compõem ou criam uma sociedade projetada para ter práticas justas e benéficas”¹⁴ (Kohlberg, 1981: 411).

5ª Etapa – Controlo social ou direitos individuais democraticamente aceites

“O correto é garantir os direitos básicos, valores e contratos legais de uma sociedade, mesmo quando estes conflituam com as normas concretas e as leis do grupo” (Kohlberg, 1981: 411).

Embora os indivíduos que se encontram nesta etapa saibam que dentro de uma sociedade existem diferentes grupos sociais, acreditam que todas as pessoas racionais concordariam em dois pontos – direitos básicos e democracia (Crain, 1985).

6ª Etapa – Princípios éticos universais

“Esta etapa assume a orientação por princípios éticos universais que toda a humanidade devia seguir”¹⁵ (Kohlberg, 1981: 412). As leis e os costumes sociais são,

¹¹ Tradução livre de “This right is doing one’s duty in society, upholding the social order, and maintaining the welfare of society or the group” (Kohlberg, 1981: 410).

¹² Tradução livre de “This stage differentiates social point of view from interpersonal agreement or motives” (Kohlberg, 1981: 411).

¹³ Uma boa sociedade é aquela em que embora haja diferentes grupos sociais todos beneficiam de direitos básicos e de democracia.

¹⁴ Tradução livre de “Moral decisions are generated from rights, values, or principles that are (or could be) agreeable to all individuals composing or creating a society designed to have fair and beneficial practices” (Kohlberg, 1981: 411).

¹⁵ Tradução livre de: “This stage assumes guidance by universal ethical principles that all humanity should follow” (Kohlberg, 1981: 412).

geralmente válidos porque se baseiam nestes princípios¹⁶. No caso de uma lei violar um princípio, o indivíduo passa a agir de acordo com o princípio.

“Esta fase tem a perspectiva de um ponto de vista moral, a partir do qual os arranjos sociais derivam ou no qual estão fundadas”¹⁷ (Kohlberg, 1981: 412). Os indivíduos reconhecem a premissa moral básica de respeito pelos outros como fins e não como meios.

2.3.2. Modelo dos quatro componentes do comportamento moral

De acordo com Rest *et al.* (1986) a moralidade surge a partir da condição social, uma vez que os indivíduos vivem em sociedade e a ação de um pode afetar outros. Assim, a função da moralidade é servir de guia para a resolução de problemas entre indivíduos, maximizando o benefício para todos os envolvidos.

Como ponto de partida para o modelo, os autores partiram da pergunta “Quando uma pessoa está a agir moralmente, o que é que se deve supor que aconteceu psicologicamente para produzir esse comportamento?”¹⁸ (Rest *et al.*, 1986: 3). De forma a responder à questão assumiram que os indivíduos passariam por quatro processos lógicos, cada um correspondente a um componente do modelo.

Componente 1 – Sensibilidade Moral

A sensibilidade moral é o reconhecimento de que se está perante um problema ético. O indivíduo apercebe-se de que o seu curso de ação terá implicações que poderão interferir com os interesses, o bem-estar ou as expectativas dos outros (Rest *et al.*, 1986: 5).

O resultado do componente 1 é a identificação de vários cursos de ação.

Componente 2 – Julgamento Moral

O julgamento moral corresponde ao processo de decidir qual dos cursos de ação é moralmente correto.

¹⁶ Os princípios aqui mencionados são os de justiça, a igualdade de direitos humanos e o respeito pela dignidade dos seres humanos como indivíduos.

¹⁷ Tradução livre de “This stage takes the perspective of a moral point of view from which social arrangements derive or on which they are grounded” (Kohlberg, 1981: 412).

¹⁸ Tradução livre da autora. No original “When a person is behaving morally, what must we suppose has happened psychologically to produce that behaviour?” (Rest, Bebeau e Volker, 1986: 3).

Componente 3 – Motivação Moral

Uma vez que nem sempre os valores morais estão em consonância com os valores pessoais, é necessário que haja motivação moral que leve os indivíduos a seguir o curso de ação definido no componente 2. Dar prioridade aos valores morais relativamente aos valores pessoais, muitas das vezes mais atrativos, é mais fácil quando os indivíduos são recompensados por esse tipo de comportamento. A motivação moral será menor quando o sistema de recompensas premiar comportamentos pouco éticos.

Componente 4 – Comportamento Moral

O componente 4, última fase do processo, consiste em implementar e executar o curso de ação escolhido no componente 2. O indivíduo tem de delinear uma sequência de ações concretas, resistir a distrações e lidar com possíveis frustrações que lhe possam surgir, mas mais importante, tem de se manter focado no seu objetivo. Em suma, o indivíduo tem de persistir em seguir o curso de ação moral apesar dos obstáculos que lhe possam surgir.

2.4. Notas finais

Como se pode verificar, tendo em conta os pontos acima expostos, o Homem é um ser social que se desenvolve através do contacto com os outros.

O comportamento dos indivíduos vai evoluindo não só com a idade, como se pode inferir através das etapas do desenvolvimento moral de Kohlberg (1981), mas também através das influências externas a que este está sujeito – a família, os amigos e as pessoas com quem trabalha (os pares e os superiores hierárquicos). Não se pode descartar também o género a que pertence como fator influenciador do comportamento dos indivíduos, uma vez que, desde que nasce, o indivíduo aprende os comportamentos que são socialmente aceites para o seu género em particular.

Todos estes fatores – género, idade, pares, e também a experiência de trabalho – têm vindo a ser estudados como nos mostram Ford e Richardson (1994), Loe *et al.* (2000), O’Fallon e Butterfield (2005) e Craft (2013) e serão a base para o estudo empírico a apresentar na segunda parte da dissertação. Contudo, no próximo capítulo serão apresentadas conclusões a que chegaram vários autores que os consideraram nas suas investigações.

CAPÍTULO III: Estudos empíricos realizados

3.1. Notas introdutórias

Os fatores condicionantes no processo de tomada de decisões éticas podem ser divididos em duas categorias: fatores individuais e fatores situacionais (Ford e Richardson, 1994; Loe *et al.*, 2000; O’Fallon e Butterfield, 2005; Craft, 2013).

Ford e Richardson (1994) definem como fatores individuais todos aqueles que estejam relacionados com o decisor. Os fatores situacionais são aqueles que se relacionam com a situação em que o decisor decide. Desta forma, os fatores individuais incluem variáveis como idade, género, nacionalidade, religião, crenças, valores, educação e experiência de trabalho. Por seu lado, os fatores situacionais incluem variáveis como influência do ambiente de trabalho (pares e superiores), cultura organizacional (característica da própria organização), oportunidade (recompensas e sanções) e códigos de ética.

Seguidamente serão apresentados, na forma de tabela, estudos realizados sobre fatores condicionantes no processo de tomada de decisões éticas. As variáveis apresentadas são, na categoria dos fatores individuais, o género, a idade e a experiência de trabalho. Na categoria dos fatores situacionais, os pares e o código de ética.

Não se almejou com este trabalho fazer uma recolha de todos os artigos publicados sobre os fatores condicionantes no processo de tomada de decisões éticas como fizeram Ford e Richardson (1994), Loe *et al.* (2000), O’Fallon e Butterfield (2005) e Craft (2013). Os estudos incluídos nas tabelas abaixo foram selecionados por meio de pesquisa em revistas científicas, a título de exemplo, o *Journal of Business Ethics*, a *Business and Society Review*, o *Business Ethics Quarterly*, o *Business Ethics: A European Review* e em dissertações de mestrado. Nenhum estudo foi excluído devido aos resultados nele alcançados.

As tabelas estão organizadas por fator e dentro dos fatores por conclusões – em primeiro as que apoiam a hipótese de que o fator influencia o processo de tomada de decisões éticas e depois as que não apoiam essa hipótese seguidas pelos resultados inconclusivos.

3.2. Fatores individuais

Quadro 1 - Fatores individuais

Fator	Conclusões	Autor(es)	Ano	Grupo em estudo
Género	As mulheres tomam decisões mais éticas que os homens.	Ruegger e King	1992	Estudantes americanos
Género	As mulheres demonstram ser mais sensíveis e menos tolerantes a comportamento menos éticos.	Ameen <i>et al.</i>	1996	Estudantes americanos
Género	As mulheres têm maior intenção ética do que os homens.	Valentine e Rittenburg	2006	Trabalhadores da área dos negócios em organizações espanholas e americanas
Género	As mulheres têm mais consciência ética e compreendem melhor a necessidade da tomada de decisões éticas do que os seus colegas homens.	Eweje e Bruton	2010	Estudantes da Nova Zelândia
Género	Os homens aparentam ser mais rigorosos nos seus julgamentos éticos do que as mulheres	Marques e Azevedo-Pereira	2009	TOC
Género	As mulheres têm maior intenção ética, no entanto não há diferença de género no que toca à tomada de decisões éticas.	Torre e Proença	2010	TOC
Género	Não há diferença entre os géneros relativamente à percepção do que é ou não ético.	Kidwell <i>et al.</i>	1987	Gestores americanos
Género	Não há diferença entre os géneros relativamente à percepção do que é ou não ético.	Roosen <i>et al.</i>	2001	Antigos estudantes de uma faculdade de Antuérpia
Idade	A idade é um fator determinante na tomada de decisões éticas.	Ruegger e King	1992	Alunos americanos
Idade	A idade é uma fator determinante na tomada de decisões éticas, sendo que, com o avançar da idade os comportamentos tendem a ser mais éticos.	Peterson <i>et al.</i>	2001	Profissionais americanos da área dos negócios
Idade	Com o avançar da idade a intenção ética dos trabalhadores é maior.	Valentine e Rittenburg	2006	Trabalhadores da área dos negócios em organizações espanholas e americanas
Idade	Os alunos mais velhos são mais eticamente orientados.	Eweje e Bruton	2010	Estudantes da Nova Zelândia

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

Idade	A idade é uma fator determinante na tomada de decisões éticas.	Pereira ¹⁹	2014	Estudantes portugueses de ciências económicas e empresariais
Idade	Com o avançar da idade as atitudes éticas são inferiores quando comparadas com indivíduos mais novos.	Roizen <i>et al.</i>	2001	Antigos estudantes de uma faculdade de Antuérpia
Idade	A idade não influencia o processo de tomada de decisão, não havendo diferenças no julgamento ético entre os inquiridos mais jovens e os mais velhos.	Glover <i>et al.</i>	1997	Estudantes americanos
Idade	A idade não influencia o processo de tomada de decisão.	Marques e Azevedo-Pereira	2009	TOC
Experiência de Trabalho	A experiência de trabalho é determinante na tomada de decisões éticas. Quanto maior a experiência maior a propensão para agir eticamente.	Kidwell <i>et al.</i>	1987	Gestores americanos
Experiência de Trabalho	Com o aumento da experiência de trabalho aumenta também a intenção ética dos indivíduos.	Valentine e Rittenburg	2006	Trabalhadores da área dos negócios em organizações espanholas e americanas
Experiência de Trabalho	A experiência de trabalho é determinante para a consciência ética. Quanto maior a experiência maior a propensão para agir eticamente.	Eweje e Bruton	2010	Estudantes da Nova Zelândia
Experiência de Trabalho	A experiência correlaciona-se de forma negativa com o processo de tomada de decisões éticas.	Roizen <i>et al.</i>	2001	Antigos estudantes de uma faculdade de Antuérpia
Experiência de Trabalho	Resultados inconclusivos.	Glover <i>et al.</i>	1997	Estudantes americanos

3.2.1. Género

Um dos fatores apontados como determinante no processo de tomada de decisões éticas dos indivíduos é o género. Este elemento tem sido dos mais estudados, contudo, as conclusões estão longe de ser consensuais (Ford e Richardson, 1994; Loe *et al.*, 2000; O’Fallon e Butterfield, 2005; Craft, 2013).

Embora as conclusões não convirjam para um resultado, é possível ver uma tendência nos estudos que aponta para a influência do género no processo de tomada de decisões éticas. Esta tendência pode ser justificada pelo processo de socialização. Gilligan

¹⁹ Este é o único estudo da tabela que pertence a uma dissertação de mestrado.

(1982) defende que o processo de socialização das crianças resulta em dois diferentes tipos de referências morais, para os homens, os dilemas éticos são vistos em termos de justiça, regras e direitos, já para as mulheres são-no em termos das relações, da preocupação com os outros e da compaixão. Na mesma linha, Ruegger e King (1992) afirmam que as diferenças de género remontam ao ambiente familiar onde, desde tenra idade, se tolera o comportamento agressivo por parte dos rapazes, mas se espera que as raparigas sejam carinhosas e preocupadas com os outros.

Na tendência verificada nos artigos, são geralmente as mulheres que tomam as decisões mais éticas ou que têm intenção de agir mais ética. Daí que os resultados obtidos por Marques e Azevedo-Pereira (2009) se evidenciem como os mais surpreendentes. A conclusão a que o seu estudo chega é que os homens aparentam ser mais rigorosos nos seus julgamentos éticos do que as mulheres. O estudo de Torre e Proença (2010) não deixa também de ser surpreendente ao mostrar que em termos de intenção, as mulheres são mais éticas. No entanto, essa diferença já não se verifica na tomada de decisões, onde não se evidencia distinção entre os géneros.

3.2.2. Idade

A idade é referida também como um fator individual que ajuda a perceber o processo de tomada de decisões éticas por parte dos indivíduos. Tal como acontece com o género, as conclusões obtidas em diversos estudos sobre a temática não apontam convergência de resultados (Ford e Richardson, 1994; Loe *et al.*, 2000; O’Fallon e Butterfield, 2005; Craft, 2013). No entanto, como é possível verificar através da tabela acima exposta, há uma tendência para os resultados que apontam a idade como um fator influenciador no processo de tomada de decisões éticas.

Esta tendência pode ser justificada pelo processo decorrente do progresso individual das pessoas, uma vez que a aprendizagem de comportamentos não pára quando o indivíduo é criança. Os estudos cujos resultados apresentam que com o avançar da idade as decisões éticas, ou a intenção de tomar decisões éticas se correlacionam positivamente estão em sintonia com a teoria de Kohlberg (1981) que sugere que com o decorrer dos anos os indivíduos vão desenvolvendo as suas capacidades morais. Contrariamente a esta tendência,

o estudo de Roozen *et al.* (2001) evidenciou que, com o avançar da idade, as atitudes éticas são inferiores quando comparadas com indivíduos mais jovens.

Peterson *et al.* (2001), no seu estudo, concluem que embora no grupo mais jovem os homens sejam mais sujeitos a influências por fatores externos como pessoas no trabalho, supervisores e a própria empresa, no grupo com mais de 30 anos denota-se uma inversão das tendências, passando a ser as mulheres a serem mais influenciáveis.

3.2.3. Experiência de trabalho

Outro fator que também tem vindo a ser estudado é a experiência de trabalho (Ford e Richardson, 1994; Loe *et al.*, 2000; O’Fallon e Butterfield, 2005; Craft, 2013).

Embora os resultados não vão todos no mesmo sentido, é possível verificar, através da tabela 1, que há uma tendência para os resultados que atestam uma correlação positiva entre a experiência de trabalho e o processo de tomada de decisões éticas.

Tal como na idade, esta correlação positiva entre a experiência de trabalho e o processo de tomada de decisões éticas vai ao encontro das etapas do desenvolvimento moral desenvolvidas por Kohlberg (1981). É de esperar que com o aumento da experiência de trabalho haja um aumento correspondente em idade, logo, se a tendência demonstra que processo de tomada de decisões ética se correlaciona com o aumento com a idade, irá também correlacionar-se com a experiência de trabalho. Contrárias a esta tendência são as conclusões obtidas por Roozen *et al.* (2001) que mostram que a experiência se correlaciona negativamente com o processo de tomada de decisões éticas.

3.3. Fatores situacionais

Quadro 2 - Fatores situacionais

Fator	Conclusões	Autor(es)	Ano	Grupo em estudo
Pares	A influência dos colegas e superiores estão significativamente correlacionados com a intenção de agir.	Jones e Kavanagh	1996	Estudantes de gestão americanos
Pares	A percepção das expectativas dos supervisores correlacionam-se com a tomada de decisões éticas.	Sims e Keon	1999	Estudantes trabalhadores americanos

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

Pares	A intenção de agir é influenciada pela percepção do comportamento esperado dos pares.	Westerman <i>et al.</i>	2007	Estudantes de gestão da Alemanha, Itália e Japão
Pares	A tendência para a violação de normas profissionais é maior quando está em causa a lealdade a um amigo.	Jefrey <i>et al.</i>	2004	Audidores tailandeses
Pares	Quando as decisões são tomadas em grupo escolhem-se opções neutras em vez de extremos (opções não éticas e opções éticas).	O’Leary e Pangemanan	2007	Estudantes australianos
Código de ética	A existência de códigos de ética está associada a menores níveis de comportamentos menos éticos.	Somers	2001	Membros do Institute of Management Accountants
Código de ética	Embora nem todos os profissionais concordem com a importância do código deontológico estes estão predispostos a cumpri-lo. A simples leitura do código aumenta a predisposição dos trabalhadores a cumpri-lo	Alves	2007	Contabilistas brasileiros
Código de ética	A existência de códigos de ética está associada a menores níveis de comportamentos menos éticos.	McKinney <i>et al</i>	2010	Gestores americanos
Código de ética	A existência de um código de conduta está associado a menores níveis de comportamentos pouco éticos. No entanto para que produzam essa influência é necessário que a sua implementação seja realizada com empenho e determinação para que fique embutido na organização.	McCabe <i>et al</i>	1996	Estudantes americanos de dois colégios de artes
Código de ética	O conhecimento da existência de um código de ética na organização não tem impacto no processo de tomada de decisões.	Kohut e Corriher	1994	Estudantes de MBA americanos
Código de ética	Os códigos de ética não influenciam o comportamento dos trabalhadores, são apenas uma forma de comunicar a cultura ética da organização.	Cleek e Leonard	1998	Estudantes americanos
Código de ética	Os códigos de ética não influenciam a tomada de decisões éticas	Paolillo e Vitell	2002	Gestores americanos

3.3.1. Pares

A vida em sociedade pressupõe permanente contacto com os outros, com os seus ideais, vivências e maneiras de ser. Importa perceber se essa convivência influencia ou não

o processo de tomada de decisões éticas no âmbito profissional. Daí o crescente número de publicações que estudam este fator (Ford e Richardson, 1994; Loe *et al.*, 2000; O’Fallon e Butterfield, 2005; Craft, 2013).

Na tabela 2 denota-se uma convergência para a conclusão que mostra que os pares influenciam o processo de tomada de decisões éticas. Esta influência pode ser justificada pela vontade/pressão em concordar com os outros.

De acordo com Westerman *et al.* (2007), os indivíduos juntam-se a grupos devido à necessidade de *feedback* para criar e manter a sua identidade. A disposição dos indivíduos para cooperar com os seus grupos decorre da identidade que criaram através deles, uma vez que estes moldam a sua identidade, os seus sentimentos de bem-estar e autoestima. Na mesma linha, O’Leary e Pangemanan (2007), num estudo onde compararam as tomadas de decisão individuais e as de grupo, notaram que havia maior percentagem de respostas individuais nas opções de extremos – éticas e não éticas. Os grupos acabavam por ostentar opções neutras em vez de chegarem à melhor decisão ética possível. Jeffrey *et al.* (2004) no seu estudo com auditores tailandeses verificou que a tendência para a violação de normas profissionais é maior quando está em causa a lealdade a um amigo.

3.3.2. Código de ética

Outro fator estudado relativamente aos elementos que influenciam o processo de tomada de decisões éticas é o código de ética. As conclusões dos estudos deste fator as têm convergido para a importância dos códigos como influência do comportamento ético dos profissionais (Ford e Richardson, 1994; Loe *et al.*, 2000; O’Fallon e Butterfield, 2005; Craft, 2013).

A influência dos códigos de ética no processo de tomada de decisões éticas pode ser justificada pela percepção, por parte do profissional, do código de ética como um instrumento auxiliar no processo de tomada de decisões.

3.4. Notas finais

Como é evidente na bibliografia exposta neste capítulo, e que sustentou a construção das duas tabelas supra apresentadas, a realidade anglo-saxónica tem um peso

considerável. Tal justifica-se pela maior divulgação de artigos em revistas/jornais de referência e pelos conhecimentos linguísticos do autor desta dissertação. Porém, apesar do contexto em que os artigos foram escritos – uma base amostral majoritariamente estudantil e de incidência norte-americana –, é, contudo, possível concluir pela tendência da influência dos fatores apresentados no processo de tomada de decisões éticas.

No ponto seguinte serão apresentadas as questões de investigação, sustentadas no quadro teórico até aqui tratado. Seguir-se-á a parte II onde se desenvolverá o estudo empírico.

3.5. Questões de investigação

No decurso da atividade profissional/empresarial, pede-se aos indivíduos, dos mais variados setores de atividade, a tomada de decisões que, por vezes, se situam em zonas de alguma ambiguidade relativamente ao que poderá ser considerado eticamente profissional. A linha que separa os extremos – o certo e o errado; o justo e o injusto; o bem e o mal, o ético e o não ético, ... – de qualquer decisão pode ser muito ténue. Assim, num contexto de eminente entrada no mercado de trabalho, numa fase final de formação académica, é com alguma apreensão que se olha para o desempenho profissional e para o código deontológico profissional. Surge, então, uma questão que se entende pertinente: **Existem fatores que influenciam o processo de tomada de decisões dos indivíduos, em particular dos TOC?**

Constatou-se, no capítulo anterior, pela análise de vários estudos, que existem diversos fatores que podem influenciar o processo de tomada de decisões éticas.

Corroborando algumas das questões que corporizaram os estudos acima mencionados, a dúvida supra mencionada pode ganhar forma nas seguintes particularizações:

- Serão o género, a idade e a experiência de trabalho fatores individuais capazes de influenciar o processo de tomada de decisões éticas?
- Serão os pares e o código de ética fatores situacionais capazes de influenciar o processo de tomada de decisões éticas?"

PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO I: Metodologia

1.1. Notas introdutórias

A metodologia a escolher numa dissertação reveste-se de extrema importância, uma vez que é ela que trará relevância e exequibilidade ao que se pretende analisar.

Neste capítulo será apresentada a metodologia seguida para responder às questões de investigação levantadas na parte anterior da dissertação. Mostrar-se-ão as variáveis escolhidas e serão descritas as hipóteses a testar, em conformidade com a tendência dos estudos analisados no capítulo III. Será apresentada, igualmente, a estrutura do questionário realizado como método de recolha de dados, a seleção da amostra e os testes utilizados no tratamento dos dados.

1.2. Metodologia

Do ponto de vista metodológico, de acordo com Silva e Menezes (2005), o objetivo da presente dissertação pode ser classificado como exploratório. Pretende-se uma maior familiaridade com a questão de investigação, envolvendo, para tal, o recurso a uma pesquisa bibliográfica (para melhor e mais aprofundado conhecimento da temática) e recolha de dados por questionário (para conhecer as percepções dos TOC acerca de algumas questões éticas).

A pesquisa pode ser considerada quantitativa uma vez que requiere o uso de técnicas estatísticas para a análise do questionário supramencionado. Por fim, classifica-se como uma pesquisa experimental tendo em conta a escolha do objeto de estudo, a seleção de variáveis e a observação dos efeitos destas no referido objeto.

Tendo em consideração as questões de investigação, a técnica de recolha de dados escolhida foi, como já referido, o questionário, uma vez que, de acordo com Martins e Theóphilo (2009), “quando a abordagem metodológica ou o tipo de estudo envolver

análises de informações, dados e evidências empíricas, o investigador deverá escolher técnicas para coleta necessárias ao desenvolvimento e conclusões da sua pesquisa”.

O questionário é um meio de recolha de dados popular para uma pesquisa que pretende conhecer as percepções de um conjunto de indivíduos relativamente a um determinado tema, tratando-se de um conjunto ordenado e consistente de perguntas a realizar aos potenciais informantes selecionados previamente (Martins e Theóphilo, 2009). A escolha deste método de recolha de informação deve-se ao facto de, através do inquérito, se conseguir obter informações a partir de uma seleção representativa da população e, a partir dessa seleção, se poder retirar conclusões consideradas representativas da população como um todo. Uma razão relevante também nesta escolha prende-se com o facto do tipo de dados que se pretendem recolher. No caso desta dissertação pretende-se estudar percepções, o que só se consegue através da análise de opiniões, não se podendo basear este estudo em fontes secundárias de informação.

Este método de recolha de dados apresenta vantagens e limitações. No grupo das vantagens, surge (1) a possibilidade de inquirição em simultâneo da amostra, quando dispersa geograficamente, o que leva a uma maior rapidez de recolha da informação; (2) a possibilidade de sistematização de informação e (3) a maior facilidade da análise posterior. No grupo das limitações, de destacar (1) a relação entre o que os sujeitos dizem e o que efetivamente fazem nem sempre é muito forte; (2) pequenas diferenças no vocabulário utilizado nas perguntas podem produzir grandes diferenças ao nível dos resultados obtidos e (3) a ordem das questões pode influenciar as respostas dos inquiridos (Foddy, 1996).

No processo de análise dos dados obtidos pelo questionário existem duas grandes áreas complementares: a estatística descritiva que consiste na recolha, organização, análise e interpretação dos dados, através da criação de instrumentos adequados que têm como objetivo a mera descrição de uma realidade; a estatística inferencial ou indutiva que tem como propósito retirar conclusões para a população em geral com base na análise dos resultados obtidos (Martinez e Ferreira, 2010).

1.3. Variáveis

As variáveis em estudo nesta dissertação foram selecionadas com base na literatura apresentada e na análise dos resultados de estudos empíricos já realizados. Com efeito, serão estudados como fatores que influenciam o processo de tomada de decisões éticas, os fatores individuais (o género, a idade e a experiência de trabalho) e os fatores situacionais (os pares e os códigos deontológicos).

1.4. Hipóteses de Investigação

H1: Enquanto fator individual, o género influencia a percepção ética ou a intenção de agir.

Esta hipótese vai ao encontro da tendência verificada na análise dos estudos analisados no capítulo III da primeira parte da dissertação. Estudos esses de Ruegger e King (1992), Ameen *et al.* (1996), Valentine e Rittenburg (2006), Marques e Azevedo-Pereira (2009), Torre e Proença (2010) e Eweje e Bruton (2010).

H2: Enquanto fator individual, a idade influencia a percepção ética ou a intenção de agir.

Tendo em consideração os estudos de realizados por Ruegger e King (1992), Peterson *et al.* (2001), Roozen *et al.* (2001), Valentine e Rittenburg (2006) e Pereira (2014) denota-se uma tendência para a influência da idade no processo de tomada de decisões.

H3: Enquanto fator individual, a experiência de trabalho influencia a percepção ética ou a intenção de agir.

De acordo com os estudos de Kidwell *et al.* (1987), Roozen *et al.* (2001), Valentine e Rittenburg (2006) e Eweje e Bruton (2010) analisados no capítulo III da primeira parte da dissertação é verificada uma tendência para a influência da experiência de trabalho no processo de tomada de decisões éticas.

H4: Enquanto fator situacional, os pares influenciam a percepção ética ou a intenção de agir.

Esta hipótese enquadra-se na tendência verificada nos estudos de Jones e Kavanagh (1996), Sims e Keon (1999), Jeffrey *et al.* (2004) e Westerman *et al.* (2007), que verificam a influência dos pares no processo de tomada de decisões éticas.

H5: Enquanto fator situacional, os códigos de ética influenciam a percepção ética ou a intenção de agir.

Tendo por base os estudos de McCabe *et al.* (1996), Somers (2001), Alves (2007) e McKinney (2010) analisados no capítulo III da primeira parte da dissertação é possível verificar uma tendência que aponta para a influência dos códigos de ética no processo de tomada de decisões.

1.5. Desenho do questionário

A construção do questionário utilizado na presente dissertação foi elaborado com o propósito de servir os objetivos particulares da mesma, não sendo utilizados cenários presentes em outros estudos, pelo que se apresenta como original.

A secção I – Dados Demográficos – inclui um conjunto de seis questões cujas respostas pretendem caracterizar a amostra em análise – género, idade, experiência de trabalho, regime de trabalho e habilitações literárias.

As secções II – Geral – e III – Normas Contabilísticas –, com quatro e cinco questões, respetivamente, não foram desenhadas com base no estudo dos fatores condicionantes no processo de tomada de decisões éticas. Foram incluídas no questionário como forma de adquirir conhecimentos mais aprofundados sobre os inquiridos, nomeadamente sobre o seu entendimento sobre a profissão (atuação dos organismos de supervisão e controlo, honorários, número de TOC independentes, formação base) e sobre as Normas Contabilísticas de Relato Financeiro (NCRF), a complexidade destas e, conseqüentemente, como podem afetar o desempenho da profissão.

A secção IV – Código Deontológico – composta por sete questões, foi desenhada com o intuito de aferir a utilidade do CDTOC percebida pelos TOC (conhecimento, leitura e opiniões sobre o CDTOC). Esta secção tem como intuito auxiliar na análise do fator código de ética enquanto influenciador do processo de tomada de decisões éticas.

A secção V – Sanções – composta por cinco questões, têm por base saber se os TOC que compõem a amostra já foram alvo de inspeções e, em caso afirmativo, aferir se dali decorreram sanções. Esta secção foi projetada com o intuito de auxiliar a análise ao fator recompensas e sanções. De notar, contudo, que este fator acabou por não ser incluído no trabalho uma vez que a amostra era residual, não se podendo inferir qualquer conclusão.

A secção VI – Importância dos Pares – composta por três questões com o objetivo de avaliar a importância dos pares enquanto possível fator condicionante no processo de tomada de decisões. Ou seja, pretende-se aferir as fontes (colegas, superiores, OTOC, CDTOC, outros) a que os inquiridos recorrem no caso de se depararem com dilemas éticos no decurso do desempenho das suas funções.

A última secção, a VII – Cenários – é composta por cinquenta questões. Apresentam-se cenários baseados nos princípios enunciados no CDTOC sobre os quais os inquiridos têm de tomar posição. Pretende-se, com tais cenários, aferir se os fatores individuais (género, idade e experiência de trabalho) e os fatores situacionais (pares e código de ética) influenciam o processo de tomada de decisões éticas, nomeadamente a percepção ética e a intenção de agir eticamente. A percepção ética será analisada a partir do enunciado “entendo o procedimento como sendo ético”. A intenção de agir com recurso a “agiria da mesma forma”.

No que toca à forma das questões a incluir num questionário, estas podem ser divididas em duas categorias – questões abertas e questões fechadas. As questões abertas caracterizam-se por deixar o inquirido responder utilizando vocabulário próprio, fornecendo, desta forma, pormenores e comentários que considera corretos (Ghiglione e Matalon, 1992). As questões fechadas, por oposição, apresentam ao inquirido um conjunto pré-definido de respostas possíveis, tendo este de escolher a que mais se adequa à resposta que pretende dar (Ghiglione e Matalon, 1992).

É frequente os investigadores desenvolverem questões com o intuito de medir a intensidade de opiniões e não apenas a sua presença e ausência – utilização de escalas por oposição a perguntas de sim ou não (Foddy, 1996). Apesar de existirem vários formatos, as escalas são sempre construídas com a mesma intenção: “permitir que os indivíduos indiquem a intensidade das suas atitudes relativamente a determinados tópicos” (Foddy; 1996: 176). No âmbito da presente dissertação, foram utilizadas escalas no desenvolvimento do

questionário. Estas basearam-se na escala de Likert, tendo sido desenvolvidas três tipos de categoria – concordância, importância e gravidade.

As escalas de **concordância** incluem o intervalo composto por *não concordo*, *não concordo inteiramente*, *indiferente*, *concordo parcialmente* e *concordo totalmente*. As escalas de **importância** são compostas pelo intervalo *nada importante*, *pouco importante*, *indiferente*, *importante* e *muito importante*. Por último, as escalas de **gravidade** foram construídas com o intervalo composto por *muito grave*, *grave*, *neutra*, *pouco grave* e *nada grave*.

1.6. Seleção da amostra

A OTOC é uma associação pública profissional que tem como missão regular e disciplinar o exercício da profissão de TOC, desenvolvendo ações com vista à maior credibilização e dignificação da profissão. Para isso, esta oferece, aos seus membros uma grande variedade de formações, como é o caso das Reuniões Livres.

As Reuniões Livres evidenciam potencial para a recolha da amostra uma vez que nesta formação participam o público-alvo desta dissertação. Estas reuniões têm a ocorrência quinzenal e decorrem nas várias representações da OTOC.

Tendo em consideração as localizações das representações da OTOC, foram escolhidas, por questões logísticas, as cidades de Aveiro, Coimbra, Covilhã, Leiria e Viseu. Os questionários foram entregues no início das reuniões e recolhidos no final das mesmas: em Aveiro, Coimbra, Leiria e Viseu a 9 de abril de 2014 e na Covilhã a 23 de abril de 2014.

1.7. Tratamento dos dados

O questionário, assim como os dados recolhidos, serão trabalhados com recurso ao *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, na sua versão 20.

Existem dois tipos de testes estatísticos – os paramétricos e os não paramétricos. Os testes não paramétricos são os procedimentos mais simples para testar as hipóteses de investigação, sendo utilizados quando não estão reunidas as condições para a aplicação de testes paramétricos. Com efeito, os testes paramétricos, de um modo geral, apresentam uma

maior robustez, uma vez que exigem a verificação simultânea das seguintes condições: a) a variável dependente tem de possuir uma distribuição normal e b) as variâncias populacionais necessitam de ser homogêneas, no caso de comparação de duas ou mais populações (Maroco, 2010).

Por se verem as condições supra mencionadas verificadas, no caso particular dos fatores género, idade, experiência de trabalho e código de ética, será utilizado o recurso a testes paramétricos na sua análise. O fator pares, por não ter reunidas tais condições será analisado à luz de testes não paramétricos.

Com efeito, para a análise dos fatores género e código de ética será utilizado teste *t-student* para duas amostras independentes. Este teste é, de acordo com Martinez e Ferreira (2010), utilizado para comparar uma determinada variável – neste caso a percepção ética e a intenção de agir – considerando dois grupos distintos de sujeitos – neste caso o género feminino e masculino e quem leu e quem não leu o CDTOC.

Os fatores idade e experiência de trabalho serão analisados com recurso ao teste ANOVA *one-way* que, segundo Martinez e Ferreira (2010), serve para comparar a média de três ou mais situações em amostras independentes, existindo uma variável dependente – neste caso a percepção ética e a intenção de agir – e um fator com três ou mais níveis que representam as situações a comparar – neste caso os grupos de idade e os grupos de tempo de trabalho.

O fator pares será analisado através do teste de Kruskal-Wallis, que representa a alternativa não paramétrica à ANOVA para amostras independentes. Este teste permite, de acordo com Martinez e Ferreira (2010), detetar diferenças significativas entre os valores centrais de três ou mais situações, quando se consideram sujeitos diferentes.

1.8. Notas finais

Neste capítulo foi apresentada a metodologia seguida, as variáveis a incluir no estudo e as hipóteses de investigação a testar. Foi também apresentada a estrutura do questionário, assim como a seleção da amostra e a forma de tratamento de dados.

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas
decisões

No próximo capítulo serão apresentados e discutidos os resultados obtidos na análise dos questionários, sendo esses resultados examinados à luz de outros estudos já realizados.

CAPÍTULO II: Análise e discussão dos resultados

2.1. Notas introdutórias

Neste capítulo será, inicialmente, apresentada a caracterização da amostra – baseada na secção I do questionário – e, posteriormente, o desenvolvimento das técnicas de análise dos dados obtidos pelos inquiridos – secções II a VII. Este desenvolvimento dar-se-á através da aplicação de testes estatísticos que permitam, numa fase final, tirar conclusões dos resultados obtidos.

2.2. Caracterização da amostra

Em abril de 2014, altura em que o questionário foi passado nas Reuniões Livres, havia 78 844 TOC inscritos na ordem. Nas reuniões em que os questionários foram distribuídos havia, como é perceptível pela tabela 3, um total de 606 pessoas, no entanto só foram distribuídos (no início da reunião) 303 e recolhidos (no final da reunião) 272.

Tabela 1 - Incidência dos questionários

Cidade	Presenças	Entregues	Recolhidos
Aveiro	60	60	57
Coimbra	103	101	94
Covilhã	47	47	47
Leiria	264	25	24
Viseu	102	70	50
Total	606	303	272

Como se verifica, Leiria é a cidade em que a diferença entre o número de presenças e o número de questionários entregues é maior. Esta disparidade de valores deve-se ao facto de, no mesmo dia, estar a ser distribuído outro questionário, o que levou à não aceitação do questionário pelos presentes.

Na tabela seguinte será apresentada a relação entre os questionários recolhidos e os analisados – para efeitos desta dissertação, só foram considerados bons para análise os

questionários que tivessem todas as perguntas de resposta fechada respondidas. Será também apresentada a figura representativa do peso relativo de cada cidade na amostra.

Tabela 2 - Questionários recolhidos vs. questionários analisados

Cidade	Recolhidos	Em branco	Não TOC ²⁰	Incompletos	Analisados
Aveiro	57	1	5	13	38
Coimbra	94	3	15	27	49
Covilhã	47		3	3	41
Leiria	24	3	1	2	18
Viseu	50	1	4	11	34
Total	272	8	28	56	180

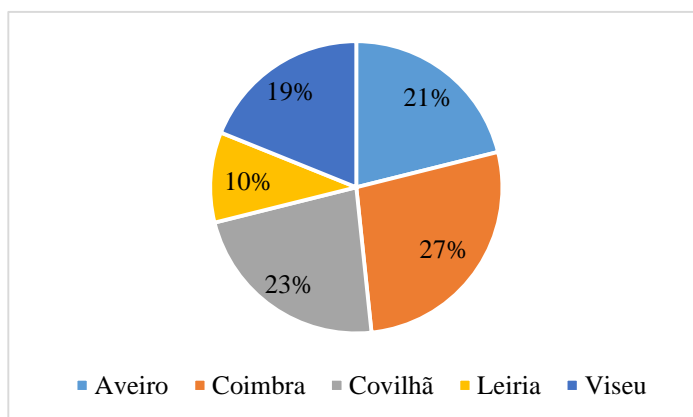


Figura 1 - Peso das cidades na amostra

Como é possível verificar, dos 272 questionários recolhidos apenas 180 serão analisados para efeitos desta dissertação, sendo que, a cidade com mais peso nesta amostra é Coimbra, com 27% dos questionários totais, e a com menor peso Leiria, com uma representatividade de apenas 10%.

A amostra analisada é composta por 60,6% de homens (109) e 39,4% de mulheres (71). Na tabela seguinte será apresentada a distribuição de género por cidade.

Tabela 3 - Distribuição de género por cidade

Cidade	Homens			Mulheres		
	Quantidade	% género	% total	Quantidade	% género	% total
Aveiro	22	20,2	12,2	16	22,5	8,9
Coimbra	31	28,4	17,2	18	25,4	10,0

²⁰ Os questionários dos participantes que não estivessem a desempenhar funções no âmbito da profissão de TOC terminavam após preenchimento do cabeçalho do questionário.

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

Covilhã	23	21,1	12,8	18	25,4	10,0
Leiria	9	8,3	5,0	9	12,7	5,0
Viseu	24	22,0	13,3	10	14,0	5,6
Total	109	100%	60,5%	71	100%	39,5%

A idade média dos inquiridos é de aproximadamente 49 anos – a idade média das mulheres é de 40 anos e a dos homens de 55 anos. Os inquiridos mais jovens têm 24 anos (quatro dos inquiridos, dois homens e duas mulheres) e os mais velhos têm 78 (quatro dos inquiridos, sendo, neste caso, todos homens).

Tabela 4 - Idade

Média	49,15
Média Mulheres	40
Média Homens	55
Mediana	48,00
Moda	38
Desvio Padrão	13,171
Mínimo	24
Máximo	78

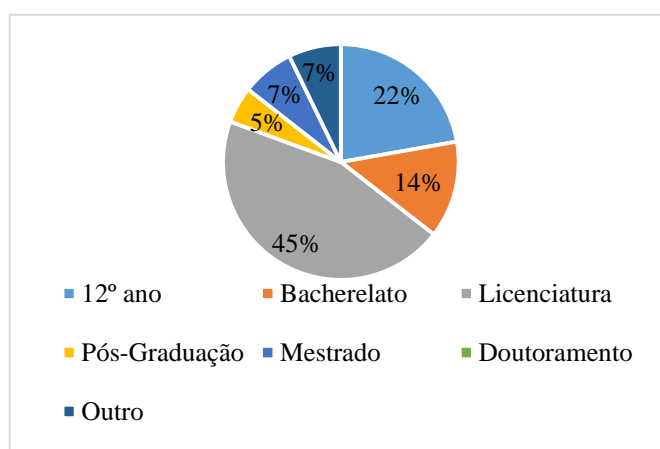


Figura 2 - Habilitações literárias

Relativamente às habilitações literárias, como é possível verificar na figura 2, é perceptível que a maioria dos inquiridos possuem licenciatura, seguindo-se os inquiridos que terminaram o ensino secundário e os que têm bacharelato.

Em termos de regime de contrato, é possível constatar, através da tabela 5 que há mais trabalhadores em regime independente do que dependente.

Tabela 5 - Regime de trabalho

Modalidade de Regime	Percentagem
Trabalhador Independente	53%
Trabalhador Dependente	35%
Trabalhador em regime misto	12%

Como se pode constatar pela tabela 6, o tempo médio de exercício da profissão é de 19 anos, sendo que o mínimo de experiência revelada pelos indivíduos é de 1 ano e o máximo é de 58 anos.

Tabela 6 - Tempo de exercício da profissão

Média	19,17
Mediana	17,00
Moda	25
Desvio Padrão	12,242
Mínimo	1
Máximo	58

Analisando as características supra expostas da amostra, pode concluir-se que é uma amostra maioritariamente masculina (60,6%), com uma idade média de 49 anos e tempo médio de exercício da profissão de 19 anos. É uma amostra com estudos académicos relevantes, tendo em conta que 45% dos indivíduos possuem licenciatura e 14% bacharelato.

Após caracterização da amostra recolhida será feita, no próximo ponto, a análise das secções II e III como forma de obter mais informação sobre os inquiridos.

2.3. Análise descritiva do entendimento sobre a profissão e as NCRF

Não constituindo ponte fulcral de análise dos fatores condicionantes no processo de tomada de decisões éticas, as secções II e III foram desenvolvidas com vista a um conhecimento mais aprofundado da amostra. Considerou-se que um conhecimento mais aprofundado dos indivíduos, poderia constituir uma mais-valia. Estas secções pretendem trazer conhecimento relativo ao entendimento sobre a profissão – nomeadamente, a atuação dos organismos de supervisão e controlo, honorários, número de TOC independentes, formação base – e da sua opinião no que toca às NCRF – particularmente, a sua complexidade e, conseqüentemente, como afetam o desempenho da profissão.

No tratamento destes dados será utilizada a estatística descritiva. Para a realização das seguintes tabelas agruparam-se as respostas dos questionários, englobando as categorias *não concordo* e *não concordo inteiramente* num só grupo denominado *não*

concordo As respostas incluídas nas categorias *concordo parcialmente* e *concordo totalmente* foram também agrupadas num conjunto definido como *importante*.

Tabela 7 - Entendimento da profissão

	Não Concordo	Indiferente	Concordo
Há uma fraca atuação dos organismos de supervisão e controlo da profissão.	60,0%	17,8%	22,2%
Os honorários praticados são insuficientes atendendo ao trabalho realizado pelos TOC.	6,7%	8,3%	85,0%
Existe um número excessivo de TOC independentes.	17,2%	37,8%	45,0%
Os profissionais liberais têm maior independência do que os trabalhadores em regime dependente.	19,4%	20,0%	60,0%
O controlo da profissão por parte da OTOC é suficiente.	12,2%	16,7%	71,1%
A formação de base dos TOC é suficiente para o desempenho das suas funções.	20,0%	10,0%	70,0%
A profissão de TOC é percecionada como sendo pouco ética.	51,1%	15,5%	33,4%

Como é possível confirmar, através da tabela 7, os inquiridos concordam que há um controlo suficiente por parte da OTCO – por meio dos seus organismos de supervisão e controlo –, sendo que não concordam que a profissão seja percecionada como pouco ética. Concordam igualmente os inquiridos que a formação base dos TOC é suficiente para o desempenho das suas funções. Contudo, os honorários praticados não são suficientes tendo em conta o trabalho realizado.

Seguidamente será apresentada a tabela 8, referente à complexidade das NCRF.

Tabela 8 - Complexidade das NCRF

	Não Concordo	Indiferente	Concordo
As NCRF são complexas.	11,1%	8,3%	80,6%
A complexidade das NCFR dificulta a sua interpretação pelo TOC.	16,1%	10,0%	73,9%
A passagem do POC para o Sistema de Normalização Contabilístico (SNC) foi dificultado devido à complexidade das NCRF.	22,8%	19,4%	57,8%
A complexidade das NCRF pode levar o TOC a cometer falhas/erros por falta de compreensão e entendimento das mesmas.	18,3%	8,9%	72,8%

Através da análise da tabela supra apresentada pode-se constatar que a maior parte dos inquiridos vê as NCRF como sendo complexas, dificultando, por isso, a sua interpretação pelos TOC. Tal complexidade, segundo os inquiridos, pode levar o TOC a cometer falhas/erros por falta de compreensão e entendimento das NCRF.

No próximo ponto será desenvolvido o estudo dos fatores que podem influenciar o processo de tomada de decisões éticas. Essa análise será feita com recurso a análise descritiva e inferencial, recorrendo-se, para tal, ao SPSS 20.

2.4. Análise dos fatores condicionantes no processo de tomada de decisões éticas

A análise aos fatores condicionantes no processo de tomada de decisão será apresentada abaixo por ordem de fator: primeiro os individuais – género, idade e experiência de trabalho –, seguidos dos situacionais – pares e código de ética.

Para efeitos do presente estudo, foram analisadas duas componentes do processo de tomada de decisão: (1) a percepção ética – identificação de um problema de natureza ético –, através da questão “entende o procedimento como sendo ético”, e (2) a intenção de agir, por meio da questão “agiria da mesma forma”. Tais questões estão presentes em todos os cenários apresentados na secção VII do questionário.

2.4.1. Género

Para efeitos da análise estatística deste fator foi utilizado o teste *t-student* para duas amostras independentes. Este teste é utilizado para comparar as médias relativas a uma determinada variável, considerando dois grupos distintos de sujeitos – neste caso os homens e as mulheres (Martinez e Ferreira, 2010). Seguidamente serão apresentadas e analisadas as tabelas relativas à percepção ética e intenção de agir.

Tabela 9 – Influência do género na percepção ética

Cenários	Teste de Levene	Teste t-student		
	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
A	0,267	0,878	178	0,381
B	0,876	0,077	178	0,938

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

C²¹		2,614	17,347	0,018
D	0,771	0,141	178	0,888
E	0,647	-0,271	178	0,787
F	0,417	-0,537	178	0,592
G	0,586	-0,536	178	0,593
H	0,494	-0,296	178	0,768
I	0,960	-0,06	178	0,980

O teste de Levene indica se uma amostra é ou não homogênea através da sua significância. Se a significância for superior a 0,05, então a condição de homogeneidade está assegurada; se o não for, então a amostra não é considerada homogênea.

O *t-student* é, neste caso, bilateral. Desta forma, as hipóteses serão: H_1 – o género influencia a percepção ética e H_0 – o género não influencia a percepção ética. Para a rejeição de H_0 , a significância (2-tailed) tem de ser inferior a 0.05. Se tal não se verificar, aceita-se H_0 .

Com efeito, como é possível verificar através da tabela 9, só se rejeita H_0 no cenário C. Isto significa que não há evidências de que o género influencie a percepção ética. Este resultado está em consonância com os resultados apresentados por Kidwell *et al.* (1987) e Roozen *et al.* (2001).

Após a apresentação dos resultados relativos à percepção ética dos inquiridos, serão, na próxima tabela, ostentados os resultados estatísticos referentes à intenção de agir demonstrada pelos inquiridos.

Tabela 10 – Influência do género na intenção de agir

Cenários	Teste de Levene	Teste t-student		
	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
A	0,249	0,820	178	0,413
B²²		-1,174	140,142	0,242

²¹ A significância do teste de Levene para este cenário era inferior a 0,05, o que significa que não se verifica a condição de homogeneidade necessária para a utilização do teste *t-student* para duas amostras independentes. Assim, em vez de se utilizar os valores do equal variances assumed (do SPSS) são utilizados os valores do equal variances not assumed (do SPSS). Estes valores têm como base um ajustamento dos graus de liberdade (df) através do método de Welch-Satterthwaite.

²² A significância do teste de Levene para este cenário e para o cenário G era inferior a 0,05, o que significa que não se verifica a condição de homogeneidade necessária para a utilização do teste *t-student* para duas amostras independentes. Assim, em vez de se utilizar os valores do equal variances assumed (do SPSS) são utilizados os valores do equal variances not assumed (do SPSS). Estes valores têm como base um ajustamento dos graus de liberdade (df) através do método de Welch-Satterthwaite.

C	0,819	0,110	178	0,912
D	0,195	-0,773	178	0,441
E	0,156	-1,2095	178	0,197
F	0,128	-1,123	178	0,263
G		10,858	176,000	0,000
H	0,210	-0,503	178	0,615
I	0,804	0,114	178	0,909

Para efeitos desta análise, as hipóteses serão: H_1 – o género influencia a intenção de agir e H_0 – o género não influencia a intenção de agir. Para a rejeição de H_0 a significância (2-tailed) tem de ser inferior a 0,05. Se tal não se verificar, aceita-se H_0 .

Com efeito, como é possível verificar através da tabela 10, só se rejeita H_0 no cenário G. Isto mostra que não há evidências de que o género influencie a intenção de agir. Este resultado vai contra os estudos apresentados por Ruegger e King (1992) e Torre e Proença (2010).

Tendo em consideração os resultados acima ostentados, é possível inferir pela não verificação da hipótese 1.

2.4.2. Idade

Para efeitos do estudo deste fator, será utilizado o teste ANOVA one-way, dado que serve para comparar a média de três ou mais situações em amostras independentes. Verifica-se a existência de uma variável dependente e um fator com três ou mais níveis – os grupos de idade, neste caso em particular.

Tabela 11 – Influencia da idade na percepção ética

Cenários	Teste de Levene	ANOVA one-way	
	Sig.	F	Sig.
A ²³		2.081	0.128
B	0.203	0.480	0.620
C		1.727	0.181
D		0.908	0.405
E	0.249	0.332	0.718
F		1.179	0.310

²³ A significância do teste de Levene, para este cenário e para os cenários C, D, F e G, era inferior a 0,05, logo o critério da homogeneidade não se verificou. Desta forma foi utilizado o equivalente do equal variances assumed, que é o equal variances not assumed. Essa alteração fez-se por meio do teste de Games-Howell.

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

G		1.117	0.329
H	0.963	0.009	0.991
I	0.256	0.338	0.713

As hipóteses do ANOVA *one-way* para a idade são: H_1 – a idade influencia a percepção ética – e H_0 – a idade não influencia a percepção ética. A hipótese H_0 rejeita-se quando a significância deste teste é inferior a 0,05.

Em conformidade com a tabela 11, pode verificar-se que a hipótese H_0 não é rejeitada em nenhum cenário. Tal resultado indica que não há evidências de que a idade influencie a percepção ética. Este resultado partilha das conclusões os estudos apresentados por Glover *et al.* e Marques e Azevedo-Pereira (2009).

Seguidamente serão apresentados os resultados estatísticos referentes à intenção de agir demonstrada pelos inquiridos.

Tabela 12 – Influência da idade na intenção de agir

Cenários	Teste de Levene	ANOVA <i>one-way</i>	
	Sig.	F	Sig.
A ²⁴		3.051	0.05
B		1.050	0.352
C		1.094	0.337
D	0.110	0.481	0.619
E	0.188	0.380	0.685
F		1.310	0.273
G	0.106	0.546	0.580
H	0.790	0.059	0.943
I	0.066	0.677	0.509

Para efeitos desta análise, as hipóteses a testar são: H_1 – a idade influencia a percepção ética – e H_0 – a idade não influencia a percepção ética. A hipótese H_0 rejeita-se quando a significância deste teste é inferior a 0,05.

Com efeito, é possível inferir, pela tabela 12, que só se rejeita a hipótese H_0 no cenário A, o que leva a concluir pela não existência de evidências de que a idade influencie

²⁴ A significância do teste de Levene, para este cenário e para os cenários B, C e F, era inferior a 0,05, logo o critério da homogeneidade não se verificou. Desta forma foi utilizado o equivalente do equal variances assumed, que é o equal variances not assumed. Essa alteração fez-se por meio do teste de Games-Howell.

a percepção ética. Este resultado é coincidente com as conclusões dos estudos apresentados por Glover *et al.* e Marques e Azevedo-Pereira (2009).

Desta forma, pode concluir-se que a hipótese 2 não se verifica.

2.4.3. Experiência de trabalho

De forma a estudar este fator, optou-se pelo teste ANOVA *one-way*, caracterizado pela existência de uma variável dependente e de um fator com três ou mais níveis – os grupos de tempo de trabalho, neste caso em particular. Este teste serve para comparar a média de três ou mais situações em amostras independentes.

Tabela 13 – Influência da experiência de trabalho na percepção ética

Cenários	Teste de Levene	ANOVA one-way	
	Sig.	F	Sig.
A ²⁵		4.136	0.44
B	0.073	0.913	0.341
C		3.409	0.067
D	0.312	0.260	0.611
E	0.671	0.045	0.832
F	0.329	0.241	0.625
G	0.258	0.318	0.573
H	0.907	0.003	0.953
I	0.109	0.634	0.427

As hipóteses do ANOVA *one-way* para a experiência de trabalho são: H₁ – a experiência de trabalho influencia a percepção ética – e H₀ – a experiência de trabalho não influencia a percepção ética. A hipótese H₀ rejeita-se quando a significância deste teste é inferior a 0,05.

A tabela 13 mostra que a hipótese H₀ só é rejeitada no cenário A. Tal resultado indica que não há evidências de que a idade influencie a percepção ética. Este resultado vai contra as conclusões dos estudos apresentados por Kidwell *et al.* (1987), Valentine e Rittenburg (2006) e Eweje e Bruton (2010).

²⁵ A significância do teste de Levene, para este cenário e para o cenário C, era inferior a 0,05, logo o critério da homogeneidade não se verificou. Desta forma foi utilizado o equivalente do equal variances assumed, que é o equal variances not assumed. Esta alteração fez-se por meio do teste de Games-Howell.

Os resultados estatísticos referentes à intenção de agir demonstrada pelos inquiridos serão apresentados na tabela seguinte.

Tabela 14 – Influência da experiência de trabalho na intenção de agir

Cenários	Teste de Levene	ANOVA one-way	
	Sig.	F	Sig.
A ²⁶		6.052	0.02
B	0.068	1.098	0.297
C	0.813	0.014	0.906
D	0.600	0.070	0.792
E	0.894	0.004	0.947
F	0.566	0.082	0.775
G	0.430	0.156	0.694
H	0.671	0.045	0.832
I	0.079	0.760	0.385

Para efeitos desta análise, as hipóteses serão: H_1 – a experiência de trabalho influencia a intenção de agir – e H_0 – a experiência de trabalho não influencia a intenção de agir. Para a rejeição de H_0 , a significância (2-tailed) tem de ser inferior a 0,05. Se tal não se verificar, aceita-se H_0 .

Com efeito, como é possível verificar através da tabela 14, só se rejeita H_0 no cenário A. Tal resultado não revela evidências de que a experiência de trabalho influencie a intenção de agir. A conclusão inferida vai contra os estudos apresentados por Kidwell *et al.* (1987), Roozen *et al.* (2001), Valentine e Rittenburg (2006) e Eweje e Bruton (2010).

Tendo em consideração os resultados acima ostentados, é possível inferir pela não verificação da hipótese 3.

2.4.4. Pares

Na análise deste fator não puderam ser utilizados testes paramétricos uma vez que não se verificaram as condições necessárias. Com efeito, foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis, que representa a alternativa não paramétrica à ANOVA para amostras independentes. No entanto, antes de se iniciar a análise estatística inferencial, será

²⁶ A significância do teste de Levene, para este cenário, era inferior a 0,05, logo o critério da homogeneidade não se verificou. Desta forma foi utilizado o equivalente do equal variances assumed, que é o equal variances not assumed. Essa alteração fez-se por meio do teste de Games-Howell.

apresentada a estatística descritiva com base nas questões presentes na secção VI do questionário.

Tabela 15 - A quem recorre o TOC quando é confrontado com dilemas éticos

	Frequência	Percentagem
Ao CDTOC; à opinião de colegas; à opinião do superior	17	9,4%
Ao CDTOC; à opinião de colegas; à OTOC	101	56,1%
Ao CDTOC; à opinião de colegas; outros	3	1,7%
Ao CDTOC; à opinião do superior; à OTOC	15	8,3%
Ao CDTOC; à OTOC; outros	28	15,6%
À opinião de colegas; à opinião do superior; à OTOC	11	6,1%
À opinião de colegas; à OTOC; outros	4	2,2%
À opinião do superior; à OTOC; outros	1	0,6%

Como é possível verificar, através da tabela 15, a maior parte dos inquiridos recorrem ao CDTOC, à opinião dos colegas e à OTOC quando no decorrer da sua atividade profissional surgem dilemas éticos. Quando afirmaram recorrer a outras fontes, as mais referenciadas foram a Autoridade Tributária (AT) e as Reuniões Livres da OTOC.

Para a realização da seguinte tabela agruparam-se as respostas dos questionários, englobando as categorias *nada importante* e *pouco importante* num só grupo denominado *pouco importante*. As respostas incluídas nas categorias *importante* e *muito importante* foram também agrupadas num conjunto definido como *importante*.

Tabela 16 - Importância da opinião dos pares

	Pouco importante	Indiferente	Importante
Opinião dos colegas	6,6%	19,2%	74,2%
Opinião dos superiores hierárquicos	4,8%	23,8%	71,4%

Relativamente à importância da opinião dos colegas e superiores hierárquicos, os inquiridos que as mencionaram como fontes a recorrer em caso de dilemas éticos, pode verificar-se, pela tabela 10, que é dada grande importância às suas opiniões.

Após a apresentação da análise descritiva da secção VI do questionário, será agora analisado o fator pares relativamente à sua influência quer no que toca à percepção ética quer relativamente à intenção de agir.

Tabela 17 - Influência dos pares na percepção ética

Cenários	Teste de Kruskal-Wallis		
	Chi-Square	Df	Exact Sig.
A	0.168	3	1.00
B	5.234	3	0.154
C	0.423	3	0.965
D	1.347	3	0.722
E	6.360	3	0.081
F	3.849	3	0.284
G	0.604	3	0.941
H	5.374	3	0.136
I	2.825	3	0.462

Para efeitos desta análise, as hipóteses serão: H_1 – os pares influenciam a percepção ética – e H_0 – os pares não influenciam a percepção ética. A hipótese H_0 rejeita-se quando a significância é inferior a 0,05.

Como é possível verificar através da análise da tabela 17, a hipótese H_0 não é rejeitada em qualquer cenário. Tal resultado demonstra que não há evidência de que os pares influenciem a percepção ética. A conclusão a que esta análise leva vai contra os estudos de Sims e Keon (1999) e Westerman *et al.* (2007).

Seguidamente serão apresentados os resultados estatísticos referentes à intenção de agir demonstrada pelos inquiridos.

Tabela 18 - Influência dos pares na intenção de agir

Cenários	Teste de Kruskal-Wallis		
	Chi-Square	df	Exact Sig.
A	1.184	3	0.786
B	3.167	3	0.375
C	5.075	3	0.167
D	0.710	3	0.895
E	6.118	3	0.104
F	4.577	3	0.206
G	1.862	3	0.661
H	2.600	3	0.490
I	4.497	3	0.176

De forma a realizar esta análise, as hipóteses serão: H_1 – os pares influenciam a intenção de agir – e H_0 – os pares não influenciam a intenção de agir. A hipótese H_0 rejeita-se quando a significância é inferior a 0,05.

Como é possível verificar através da análise da tabela 18, a hipótese H_0 não é rejeitada em nenhum cenário. Tal resultado demonstra que não há evidência de que os pares influenciem a intenção de agir. A conclusão a que esta análise leva vai contra os estudos de Sims e Keon (1999) e Westerman *et al.* (2007).

Os resultados acima expostos sugerem que a hipótese 4 não se verifica.

2.4.5. Código de ética

Tal como no estudo do género, para analisar o fator código de ética – CDTOC, no caso particular desta dissertação –, será utilizado o teste *t-student* para duas amostras independentes. Contudo, antes de se avançar com a estatística inferencial deste fator, será apresentada a estatística descritiva com base nas questões presentes na secção IV do questionário.

Tabela 19 - Conhecimento e leitura do CDTOC

		Sabe da existência do CDTOC	Já leu o CDTOC
Não	Frequência	1	14
	Porcentagem	0,6%	7,8%
Sim	Frequência	179	166
	Porcentagem	99,4%	92,2%

Como é perceptível pela leitura da tabela, apenas um dos inquiridos não tinha conhecimento da existência do CDTOC, e apenas catorze não o tinham lido.

Tabela 20 - Opiniões sobre o CDTOC

	Não Concordo	Indiferente	Concordo
O CDTOC é um instrumento importante como guia de conduta profissional.	3,2 %	10,6%	86,2%
Através da leitura do CDTOC os TOC ficam mais cientes dos seus direitos e deveres.	3,4%	11,1%	85,6%
A consulta do CDTOC é relevante em caso de dúvidas no âmbito do desempenho das funções.	6,1%	13,9%	80,0%
O Conselho Diretivo aplica as sanções previstas no Estatuto dos TOC	9,0%	44,4%	46,6%

Para a realização desta tabela agruparam-se as respostas dos questionários, englobando as categorias *não concordo* e *não concordo inteiramente* num só grupo denominado *não concordo*. As respostas das categorias *concordo parcialmente* e *concordo totalmente* foram, também, agrupadas num conjunto designado *concordo*.

Através da tabela supra exposta, constata-se que a maioria dos inquiridos concorda que o CDTOC é um instrumento importante como guia de conduta profissional, ficando mais cientes dos direitos e deveres dos TOC através da sua leitura. É concordância também da maioria que a consulta do CDTOC é relevante em caso de dúvidas no âmbito do desempenho das suas funções.

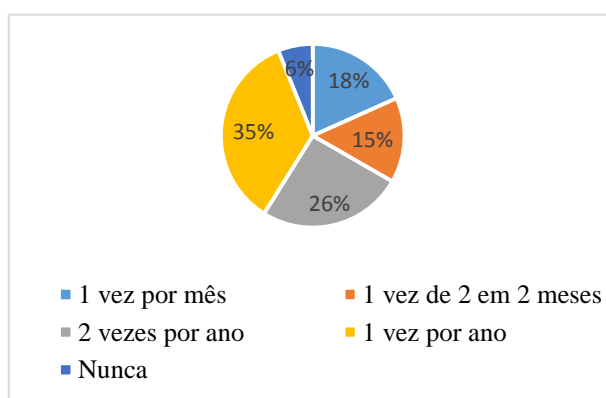


Figura 3 - Periodicidade de consulta do CDTOC

Quando questionados sobre a periodicidade com que consultavam o CDTOC 35% disse que o consultava uma vez por ano seguido de 26% que o consultam duas vezes por ano. 6% dos inquiridos admitiu nunca consultar o CDTOC.

Relativamente à concordância com as disposições do CDTOC, como é possível verificar pela tabela 21, apenas 13,3% dos inquiridos não concorda com as mesmas. No entanto, desses 13,3%, só 8,2% (correspondente a dois inquiridos) – conforme a tabela 22 – admitem não cumprir as disposições do CDTOC devido à sua discordância.

Tabela 21 - Concordância com o CDTOC

	Concorda com as disposições do CDTOC
Não	13,3%
Sim	86,7%

Tabela 22 - Cumprimento do CDTOC

Cumprimento das disposições do CDTOC	
Não	13,3%
Sim	86,7%

As razões apontadas como motivação para o cumprimento das disposições do CDTOC foram o dever deontológico, a imagem profissional e o dever deontológico associado às imagens profissional e pessoal. Foram também apontadas motivações como a honestidade e a confiança.

Após a apresentação da análise descritiva da secção IV do questionário, será agora analisado o fator código de ética relativamente à sua influência quer no que toca à percepção ética quer relativamente à intenção de agir.

Tabela 23 – Influência do CDTOC na percepção ética

Cenários	Teste de Levene	Teste t-student		
	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
A	0,729	-0,175	178	0,861
B	0,241	0,592	178	0,555
C	0,079	0,944	178	0,347
D	0,011	1,328	178	0,186
E²⁷		1,282	13,763	0,221
F	0,445	0,329	178	0,696
G	0,116	-0,721	178	0,472
H	0,079	-0,944	178	0,347
I	0,075	1,032	178	0,303

O *t-student* é, neste caso, bilateral. Desta forma, as hipóteses serão: H_1 – o código de ética influencia a percepção ética – e H_0 – o código de ética não influencia a percepção ética. Para a rejeição de H_0 , a significância (2-tailed) tem de ser inferior a 0,05. Se tal não se verificar, aceita-se H_0 .

²⁷ A significância do teste de Levene para este cenário era inferior a 0,05, o que significa que não se verifica a condição de homogeneidade necessária para a utilização do teste *t-student* para duas amostras independentes. Assim, em vez de se utilizar os valores do equal variances assumed (do SPSS) são utilizados os valores do equal variances not assumed (do SPSS). Estes valores têm como base um ajustamento dos graus de liberdade (df) através do método de Welch-Satterthwaite.

Com efeito, como é possível verificar através da tabela 23, a hipótese H_0 nunca é rejeitada. Isto indica que não há evidências de que o código de ética influencie a percepção ética. Este resultado está em consonância com os resultados apresentados por Kohut e Corriher (1994) e Paolilli e Vitell (2002).

Serão, na próxima tabela, ostentados os resultados estatísticos referentes à intenção de agir demonstrada pelos inquiridos.

Tabela 24 – Influência do CDTOC na intenção de agir.

Cenários	Teste de Levene	Teste t-student		
	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
A	0,222	-0,629	178	0,503
B	0,473	0,361	178	0,719
C²⁸		1,188	28,928	0,245
D	0,891	0,069	178	0,945
E		1,484	33,724	0,147
F	0,166	0,709	178	0,479
G	0,271	-0,505	178	0,614
H		-1,227	14,944	0,239
I	0,337	0,508	178	0,612

Para efeitos desta análise, as hipóteses serão: H_1 – o código de ética influencia a intenção de agir – e H_0 – o código de ética não influencia a intenção de agir. Para a rejeição de H_0 , a significância (2-tailed) tem de ser inferior a 0,05. Se tal não se verificar, aceita-se H_0 .

É possível verificar através da tabela 24 que a hipótese H_0 nunca é rejeitada. Isto mostra que não há evidências de que o código de ética influencie a intenção de agir. Este resultado está em consonância com os resultados apresentados Kohut e Corriher (1994) e Paolilli e Vitell (2002).

Tendo em consideração os resultados acima revelados, é possível inferir pela não verificação da hipótese 5.

²⁸ A significância do teste de Levene para este cenário e para os cenários E e H era inferior a 0,05, o que significa que não se verifica a condição de homogeneidade necessária para a utilização do teste *t-student* para duas amostras independentes. Assim, em vez de se utilizar os valores do equal variances assumed (do SPSS) são utilizados os valores do equal variances not assumed (do SPSS). Estes valores têm como base um ajustamento dos graus de liberdade (df) através do método de Welch-Satterthwaite.

2.5. Notas finais

Neste capítulo foi apresentada a caracterização da amostra, que é maioritariamente masculina (60,6%), com uma idade média de 49 anos e um tempo médio de exercício da profissão de 19 anos. É uma amostra que inclui indivíduos com estudos académicos relevantes, tendo em conta que 45% possui licenciatura e 14% bacharelato.

Da análise dos fatores condicionantes no processo de tomada de decisão, as conclusões a retirar serão apresentadas na forma de quadro.

Quadro 3 – Conclusões do estudo empírico

Hipóteses testadas	Resultados do estudo	Artigos concordantes	Artigos discordantes
H1 - Enquanto fator individual, o género influencia a perceção ética ou a intenção de agir.	Não há evidências de que o género influencie a perceção ética e a intenção de agir.	Kidwell <i>et al.</i> (1987) Roozen <i>et al.</i> (2001)	Ruegger e King (1992) Ameen <i>et al.</i> (1996), Valentine e Rittenburg (2006) Marques e Azevedo-Pereira (2009) Torre e Proença (2010) Eweje e Bruton (2010)
H2 - Enquanto fator individual, a idade influencia a perceção ética ou a intenção de agir.	Não há evidências de que a idade influencie a perceção ética e a intenção de agir.	Glover <i>et al.</i> (1997) Marques e Azevedo-Pereira (2009)	Ruegger e King (1992) Peterson <i>et al.</i> (2001) Roozen <i>et al.</i> (2001) Valentine e Rittenburg (2006) Pereira (2014)
H3 - Enquanto fator individual, a experiência de trabalho influencia a perceção ética ou a intenção de agir.	Não há evidências de que a experiência de trabalho influencie a perceção ética e a intenção de agir.	-	Kidwell <i>et al.</i> (1987) Glover <i>et al.</i> (1997) Roozen <i>et al.</i> (2001) Valentine e Rittenburg (2006) Eweje e Bruton (2010)
H4 - Enquanto fator situacional, os pares influenciam a perceção ética ou a intenção de agir.	Não há evidências de que os pares influenciem a perceção ética e a intenção de agir.	-	Jones e Kavanagh (1996) Sims e Keon (1999) Jefrey <i>et al.</i> (2004) Westerman <i>et al.</i> (2007) O'Leary e Pangemanan (2007)
H5 - Enquanto fator situacional, os códigos de ética influenciam a perceção ética ou a intenção de agir.	Não há evidências de que o código de ética influencie a perceção ética e a intenção de agir.	Kohut e Corriher (1994) Cleek e Leonard (1998) Paolillo e Vitell (2002)	McCabe <i>et al.</i> (1996) Somers (2001) Alves (2007) McKinney (2010)

CONCLUSÃO

Iniciou-se a presente dissertação com a apresentação do facto de que a conduta ética dos indivíduos se tem evidenciado terreno fértil nos discursos das mais variadas áreas da atividade humana, tendo esses discursos vindo a materializar-se num número crescente de publicações académicas/científicas.

O objetivo proposto para esta dissertação teve como mote a seguinte questão geral de investigação: “Existem fatores que influenciam o processo de tomada de decisões dos indivíduos, em particular dos TOC?”. Esta questão desdobrou-se, posteriormente, em outras duas mais específicas: (1) Serão o género, a idade e a experiência de trabalho fatores individuais capazes de influenciar o processo de tomada de decisões éticas. (2) Serão os pares e o código de ética fatores situacionais capazes de influenciar o processo de decisões éticas.

De forma a responder às questões supra mencionadas, foram elaboradas várias hipóteses, tendo como suporte a análise de estudos empíricos já realizados e que partilharam do mesmo objetivo. Assim, as hipóteses formuladas foram: **H1** – Enquanto fator individual, o género influencia a percepção ética ou a intenção de agir; **H2** – Enquanto fator individual, a idade influencia a percepção ética ou a intenção de agir; **H3** – Enquanto fator individual, a experiência de trabalho influencia a percepção ética ou a intenção de agir; **H4** – Enquanto fator situacional, os pares influenciam a percepção ética ou a intenção de agir; e **H5** – Enquanto fator situacional, os códigos de ética influenciam a percepção ética ou a intenção de agir.

Estas hipóteses foram formuladas seguindo as tendências verificadas nos estudos de Kidwell *et al.* (1987), Ruergger e King (1992), Kohut e Corriher (1994), Ameen *et al.* (1996), Jones e Kavanagh (1996), McCabe *et al.* (1996), Glover *et al.* (1997), Cleek e Leonard (1998), Sims e Keon (1999), Peterson *et al.* (2001), Roozen *et al.* (2001), Somers (2001), Paolillo e Vitell (2002), Jeffrey *et al.* (2004), Valentine e Rittenburg (2006), Alves (2007), O’Leary e Pangemanan (2007), Westerman *et al.* (2007), Marques e Azevedo-Pereira (2009), Eweje e Bruton (2010), McKinney *et al.* (2010), Torre e Proença (2010) e Pereira (2014).

Como forma de testar as hipóteses acima mencionadas, foi elaborado um questionário, que teve como público-alvo um conjunto de indivíduos TOC, geograficamente distribuídos por cinco distritos de Portugal continental. O questionário foi elaborado de modo a aferir se os fatores selecionados – género, idade, experiência de trabalho, pares e código de ética – seriam condicionantes no processo de tomada de decisões éticas.

Foram estudadas duas componentes do processo de tomada de decisões éticas: (1) a percepção ética, com recurso à questão “entende o procedimento como sendo ético” e (2) a intenção de agir eticamente, através da questão “agiria da mesma forma”.

A amostra em estudo caracteriza-se como sendo maioritariamente masculina (60,6%), com uma idade média de 49 anos e um tempo médio de exercício da profissão de 19 anos. Em termos académicos, 45% possui licenciatura e 14% bacharelato.

Para aferir se as hipóteses formuladas se verificavam, foi utilizado como forma de análise dos fatores género e código de ética o teste paramétrico *t-student* para duas amostras independentes. Os fatores idade e experiência de trabalho foram analisados com recurso ao teste paramétrico ANOVA *one-way* e o fator pares, por não reunir as condições necessárias dos testes paramétricos, foi estudado através do teste não paramétrico Kruskal-Wallis.

Após análise estatística dos fatores, confirmou-se que nenhuma das hipóteses formuladas se verificou. Não havendo, portanto, evidência de que o género, a idade, a experiência de trabalho, os pares e o código de ética influenciem o processo de tomada de decisão. Tais resultados vão na linha dos estudos apresentados por Kidwell *et al.* (1987), Kohut e Corriher (1994), Glover *et al.* (1997), Cleek e Leonard (1998), Roozen *et al.* (2001), Paolillo e Vitell (2002) e Marques e Azevedo-Pereira (2009).

Num contexto de eminente entrada no mercado de trabalho, é reconfortante saber que, embora os fatores pares e código de ética não se tenham revelado influenciadores do processo de tomada de decisões éticas, estes são tidos em conta quando, no decurso da sua atividade, o profissional se depara com dilemas éticos. Foi possível aferir, pelos resultados da estatística descritiva das secções IV – Código Deontológico – e VI – Importância dos Pares –, que a fonte a que os inquiridos recorrem com mais frequência, quando se encontram perante um dilema ético, é à opinião dos colegas, sendo que, além da opinião dos superiores, da OTOC e do CDTOC, recorrem

também à AT e às Reuniões Livres. Relativamente ao CDTOC, foi possível verificar que, mesmo quando não concordam com as suas disposições, os inquiridos estão, na sua maioria, dispostos a cumpri-las. As motivações apontadas para o cumprimento das disposições do CDTOC foram o dever deontológico, a imagem profissional e o dever deontológico associado às imagens profissional e pessoal, sendo que também foram indicadas motivações como a honestidade e a confiança.

O presente estudo tem como limitações o facto de o questionário ser extenso – o que poderá ter desmotivado os participantes a responderem na íntegra – e a amostra não ser representativa da população em estudo – o que leva a que os resultados não possam ser extrapolados para a população em geral. Pesquisas futuras deviam ser estendidas a um maior número de Reuniões Livres, como forma de obter mais respostas, possibilitando uma amostra representativa da população e cujos resultados possam ser, posteriormente, estendidos à população em geral.

BIBLIOGRAFIA

- Abrantes, Pedro (2011) “Para uma Teoria da Socialização” *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. Vol. XXI, 121-139.
- Almeida, Filipe (2010) *Ética, Valores Humanos e Responsabilidade Social das Empresas*. Cascais: Principia.
- Alves, Francisco José dos Santos; Lisboa, Nahor Plácido; Weefort, Elinor Farah Jreige; Antunes, Maria Thereza Pompa (2007) “Um Estudo Empírico sobre a Importância do Código de Ética Profissional para o Contabilista” *Revista Contabilidade & Finanças*. 18, 58-68
- Amâncio, Lígia (1994) *Masculino e Feminino: A Construção Social da Diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Ameen, Elsie; Guffey, Daryk M.; McMillan, Jeffrey J. (1996) “Gender Differences in Determining the Ethical Sensitivity of Future Accounting Professionals” *Journal of Business Ethics*. 15, 591-597.
- Baraquin, Noëlla; Laffitte, Jacqueline (2007) *Dicionário de Filósofos*. Lisboa: Edições 70.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (2004) *A Construção Social da Realidade: Um livro sobre sociologia do conhecimento*. Lisboa: Dinalivro.
- Cleek, Margaret Anne; Leonard, Sherry Lynn (1998) “Can Corporate Codes of Ethics Influence Behavior?” *Journal of Business Ethics*. 17, 619-630.
- Craft, Jana L. (2013) “A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 2004-2011” *Journal of Business Ethics*. 117, 221-259.
- Crain, W. C. (1985) *Theories of Development*. Prentice-Hall. pp. 118-136. Acesso em 2 de Julho de 2014, disponível em <http://faculty.plts.edu/gpence/html/kohlberg.htm>
- Eweje, Gabriel; Brunton, Margaret (2010) “Ethical perceptions os business students in a New Zeland university: do gender, age and work experience matter?” *Business Ethics: A European Review*. 10, 95-111.
- Foddy, William (1996) *Como Perguntar – Teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*. Oeiras: Celta Editora.
- Ford, Robert C.; Richardson, Woodron D. (1994) “Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature” *Journal of Business Ethics*. 13, 205-221.

- Ghiglione, Rodolphe; Matalon, Benjamin (1992) *O Inquérito – Teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora
- Gilligan, Carol (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Glover, Sandra H.; Bumpus, Minnette A.; Logan, John E.; Ciesla, James R. (1997) "Re-examining the Influence of Individual Values on Ethical Decision Making" *Journal of Business Ethics*. 16, 1319-1329.
- Gonçalves, Cristina; Carreira, Francisco (2012) *O Comportamento Ético e o Profissional de Contabilidade*. Lisboa: Áreas Editora.
- Jeffrey, Cynthia; Dilla, William; Weatherholt, Nancy (2004) "The Impact of Ethical Development and Cultural Constructs on Auditor Judgments: A Study of Auditors in Taiwan" *Business Ethics Quarterly*. 14 (3), 553-579.
- Jones, Gwen E.; Kavanagh, Michael J. (1996) "An Experimental Examination of the Effects of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioral Intentions in the Workplace" *Journal of Business Ethics*. 15, 511-523.
- Kant, Immanuel (2003) *Metafísica dos Costumes* in *Fundamentação da Metafísica dos Costumes – Introdução e Análise de Marcello Fernandes e Nazaré Barros*. Lisboa: Lisboa Editora, 51-141
- Kidwell, Jeanne M.; Stevens, Robert E.; Bethke, Art L. (1987) "Differences in Ethical Perceptions Between Male and Female Managers: Myth or Reality?" *Journal of Business Ethics*. 6, 489-493.
- Kohlberg, Lawrence (1981) *Essays on Moral Development, Vol I: The Philosophy of Moral Development*. San Francisco: Harper & Row, Publishers
- Kohut, Gary F.; Corriher Susan E. (1994) "The Relationship of Age, Gender, Experience and Awareness of Written Ethics Policies to Business Decision Making" *SAM Advanced Management Journal*. Winter, 32-39
- Lisboa, Lázaro (1997) *Ética Geral e Profissional em Contabilidade*. São Paulo: Editora Atlas.
- Loe, Terry W.; Ferrell, Linda; Mansfield, Phylis (2000) "A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business" *Journal of Business Ethics*. 25, 185-204.

- Maroco, João (2010) *Análise Estatística – Com Utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Marques, Pedro Augusto; Azevedo-Pereira, José (2009) “Ethical Ideology and Ethical Judgements in the Portuguese Accounting Profession” *Journal of Business Ethics*. 86, 227-242.
- Martinez, Luís Frutuoso; Ferreira, Aristides Isidoro (2010) *Análise de Dados com SPSS – Primeiros Passos*. Lisboa: Escolar Editora.
- Martins, Gilberto de Andrade; Theóphilo, Carlos Renato (2009) *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. São Paulo: Editora Atlas.
- McCabe, Donald L.; Trevino, Linda Klebe; Butterfield, Kenneth D. (1996) “The Influence of Collegiate and Corporate Codes of Conduct on Ethics-Related Behavior in the Workplace” *Business Ethics Quarterly*. 6 (4), 461-476.
- McKinney, Joseph A.; Emerson, Tisha L.; Neubert, Mitchell J. (2010) “The effects of Perceptions of Actions Toward Stakeholders” *Journal of Business Ethics*. 97, 505--516.
- McLeod, Saul (2013) Kohlberg. Acesso em 20 de julho de 2014, disponível em <http://www.simplypsychology.org/kohlberg.html>
- Mill, John Stuart (2005) *Utilitarismo*. Lisboa: Gradiva.
- O’Fallon, Michael J.; Butterfield, Kenneth D. (2005) “A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996-2003” *Journal of Business Ethics*. 59, 375-413.
- O’Leary, Conor; Pangemanan, Gladies (2007) “The effect of Groupwork on Ethical Decision-Making of Accountancy Students” *Journal of Business Ethics*. 75, 215-228.
- Paolillo, Joseph G. P.; Vitell, Scott J. (2002) “An Empirical Investigation of the Influence of Selected Personal, Organizational and Moral Intensity Factors on Ethical Decision Making” *Journal of Business Ethics*. 35, 65-74.
- Pereira, Susana Filipa do Vale (2014) *Ética e Moral no processo de tomada de decisão: O caso dos alunos de Ciências Económicas e Empresariais*. Dissertação de Mestrado em Contabilidade. Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho
- Peterson, Dana; Rhoads, Angela; Vaught, Bobby C. (2001) “Ethical Beliefs of Business Professionals: A Study of Gender, Age and External Factors” *Journal of Business Ethics*. 31, 225-232.

- Rest, James; Bebeau, Muriel; Volker, Joseph (1986) "An Overview of the Psychology of Morality" in Rest, James (eds.) *Moral Development*. New York: Praeger Publishers, 1–27.
- Roozen, Irene; Pelsmaker, Patrick De; Bostyn, Frank (2001) "The Ethical Dimension of Decision Processes of Employees" *Journal of Business Ethics*. 33, 87-99.
- Ruegger, Durwood; King, Ernest W. (1992) "A study of the effect of age and gender upon student business ethics" *Journal of Business Ethics*. 11, 179-186.
- Santos, José Manuel (2012) *Introdução à Ética*. Lisboa: Documenta.
- Silva, Edna Lúcia; Menezes, Estera Muszkat (2005) *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação*. Florianópolis: UFSC
- Sims, Randi L.; Keon, Thomas L. (1999) "Determinants of Ethical Decision Making: The Relationship of the Perceived Organizational Environment" *Journal of Business Ethics*. 19, 393-401.
- Somers, Mark John (2001) "Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values" *Journal of Business Ethics*. 30, 185-195.
- Stockard, Jean; Johnson, Miriam M. (1992) *Sex and gender in society*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Torre, Lígia; Proença, Teresa (2010) "O Género e a Tomada de Decisão Ética dos Técnicos Oficiais de Contas: um estudo empírico em Portugal" *Contabilidade & Gestão*. 10, 77-113.
- Valentine, Sean R.; Rittenburg, Terri L. (2006) "The Ethical Decision Making of Men and Women Executives in the International Situations" *Journal of Business Ethics*. 71, 125-134.
- Westerman, James W.; Beekun, Rafik; Strdham, Yvonne; Yamamura, Jeanne (2007) "Peers Versus National Culture: An Analysis of Antecedents to Ethical Decision-Making" *Journal of Business Ethics*. 75, 239-252.

ANEXOS

ANEXO 1 – Questionário aos TOC

Este questionário surge no âmbito da realização de uma dissertação de mestrado em Contabilidade e Finanças da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. O estudo centra-se no processo de tomada de decisões éticas por parte dos TOC.

A anonimidade dos inquiridos é garantida.

Secção I – Dados Demográficos

Idade: _____

Género: Fem. Masc.

Habilitações Literárias:

12º ano Área: _____

Bacharelato Área: _____

Licenciatura Área: _____

Pós-Graduação Área: _____

Mestrado Área: _____

Doutoramento Área: _____

Outro: Qual? _____

1. Desempenha, atualmente, atividades no âmbito da profissão de TOC?

Sim Não

Se a resposta à questão anterior foi negativa as respostas ao seu questionário chegaram ao fim. Muito obrigada pela sua colaboração.

2. Há quantos anos desempenha as funções de TOC? _____

3. Em modalidade desempenha as suas funções de TOC?

Dependente (por conta de outrem) Independente

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

Secção II – Geral

4. Seguidamente serão apresentadas afirmações. Numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “não concordo”, 2 a “não concordo inteiramente”, 3 a “indiferente”, 4 a “concordo parcialmente” e 5 a “concordo totalmente”) diga se concorda com as afirmações

	1 (Não concordo)	2 (Não concordo inteiramente)	3 (Indiferente)	4 (Concordo parcialmente)	5 (Concordo Totalmente)
Há uma fraca atuação dos organismos de supervisão e controlo da profissão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os honorários praticados são insuficientes atendendo ao trabalho realizado pelos TOC.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe um número excessivo de TOC independentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os profissionais liberais têm maior independência do que os profissionais que trabalham em regime dependente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O controlo da profissão por parte da OTOC é suficiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A formação de base dos TOC é suficiente para o desempenho das suas funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A profissão de TOC é percecionada como sendo pouco ética.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Secção III – Normas Contabilísticas

5. Seguidamente serão apresentadas afirmações. Numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “não concordo”, 2 a “não concordo inteiramente”, 3 a “indiferente”, 4 a “concordo parcialmente” e 5 a “concordo totalmente”) diga se concorda com as afirmações

	1 (Não concordo)	2 (Não concordo inteiramente)	3 (Indiferente)	4 (Concordo parcialmente)	5 (Concordo Totalmente)
A NCRF são complexas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A complexidade das NCRF dificulta a sua interpretação pelo TOC.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A passagem do POC para o SNC foi dificultada devido à complexidade das NCRF.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A complexidade das NCRF pode levar os TOC a cometer falhas/erros por falta de compreensão e entendimento das mesmas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Secção IV – Código Deontológico

6. Sabe da existência do Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas (CDTOC)?

Sim Não

7. Já leu o CDTOC?

Sim Não

8. Seguidamente serão apresentadas afirmações. Numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “não concordo”, 2 a “não concordo inteiramente”, 3 a “indiferente”, 4 a “concordo parcialmente” e 5 a “concordo totalmente”) diga se concorda com as afirmações.

	1 (Não concordo)	2 (Não concordo inteiramente)	3 (Indiferente)	4 (Concordo parcialmente)	5 (Concordo Totalmente)
O CDTOC é um instrumento importante como guia de conduta profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Através da leitura do CDTOC os TOC ficam mais cientes dos seus direitos e deveres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A consulta do CDTOC é relevante em caso dúvidas no âmbito do desempenho das funções.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O Conselho Diretivo aplica as sanções prevista no Estatuto dos TOC.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Qual a frequência com que consulta o CDTOC?

- 1 vez por mês
- 1 vez de dois em dois meses
- 2 vezes por ano
- 1 vez por ano
- Nunca

10. Concorda com as disposições do CDTOC no que toca aos direitos e deveres do TOC?

Sim Não

11. Se a sua resposta foi negativa, cumpre essas disposições independentemente da sua opinião?

Sim Não

12. Se a sua resposta foi positiva. Qual a sua motivação?

Dever deontológico

Imagem Profissional

Imagem Pessoal

Outra

Qual? _____

Secção V – Sanções

13. Já foi alvo de inspeções?

Sim

Não

14. Se respondeu que sim. Qual o seu resultado?

15. Já foi alvo de sanções?

Sim

Não

16. Se a sua resposta foi positiva qual/quais as sanções que lhe foram aplicadas e quantas vezes?

Advertência. Número de vezes: _____

Multa. Número de vezes: _____

Suspensão. Número de vezes: _____

17. Se tiver sido alvo de suspensão, quanto tempo esteve suspenso?

Secção VI – Importância dos Pares

18. Quando, no decorrer da sua atividade profissional, surge uma questão de carácter ético recorre (escolha as três opções mais relevantes e ordene-as, sendo o 1 a primeira escolha e 3 a última escolha):

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

- Ao CDTOC
- À opinião de colegas
- À opinião do superior hierárquico
- À OTOC
- Outros.

Quais? _____

19. Se na resposta anterior selecionou a opinião de colegas qual a importância que lhe atribui?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “Nada Importante”, 2 a “Pouco Importante”, 3 a “Indiferente”, 4 a “Importante” e 5 a “Muito Importante”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Se na pergunta 18 selecionou a opinião do superior hierárquico a importância que lhe atribui?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “Nada Importante”, 2 a “Pouco Importante”, 3 a “Indiferente”, 4 a “Importante” e 5 a “Muito Importante”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Secção VII – Cenários

Seguidamente serão apresentadas várias situações. Após cada situação terá um conjunto de perguntas onde se pretenda que dê a sua opinião sobre os procedimentos apresentados.

A) O Sr. Marcelino é TOC de duas empresas A e B que comercializam equipamentos para piscinas. O gerente da empresa A que não conseguia colocar no mercado os produtos ao mesmo preço de B porque os adquiria muito mais caros, pediu ao Sr. Marcelino que lhe dissesse os nomes dos materiais e dos fornecedores onde a empresa B os adquiria, caso contrário entregaria a contabilidade a outro TOC. O Sr. Marcelino recusou e não quis trabalhar mais para a empresa A.

21. Concorda com a ação?

Sim Não

22. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

23. Agiria da mesma forma que o Sr. Marcelino?

Sim Não

24. Se respondeu que não o que faria?

25. Entende que o procedimento do Sr. Marcelino é ético?

Sim Não

B) Devido à atual crise vivida no país a Sra. D. Albana, TOC, que tem dois filhos a seu cargo, de forma a complementar o seu rendimento, aceitou prestar consultadoria na área da Segurança Social. A Sra. D. Albana, todavia, não se sente muito à vontade nessa área uma vez que a sua especialidade é na área Fiscal.

26. Concorda com a ação?

Sim Não

27. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

28. Agiria da mesma forma que a Sra. D. Albana?

Sim Não

29. Se respondeu que não o que faria?

30. Entende que o procedimento da Sra. D. Albana é ético?

Sim Não.

C) O Sr. Josefino, TOC, é trabalhador dependente numa entidade da região centro. Como a empresa se encontra com algumas dificuldades financeiras, o seu patrão veio falar com ele e ordenou-lhe que registasse em dezembro o seguro das fábricas do ano seguinte de forma a reduzir o lucro tributável e desse modo pagar menos IRC. Devido à inflexibilidade do patrão o Sr. Josefino, embora com alguma relutância, acabou por ceder.

31. Concorda com a ação?

Sim Não

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

32. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

33. Se o Sr. Josefino soubesse que tal ato poderia ter como pena multa, suspensão da Ordem ou expulsão agiria da mesma forma?

Sim Não

34. Agiria da mesma forma que o Sr. Josefino?

Sim Não

35. Se respondeu que não como agiria?

36. Entende que o procedimento do Sr. Josefino é ético?

Sim Não

D) A Sra. D. Úrsula, TOC de várias entidades delegou num dos seus colaboradores a execução da contabilidade de uma delas. O seu colaborador enganou-se no registo dos Gastos com Pessoal e esta não tendo dado conta do erro cometido assinou as demonstrações financeiras da empresa atestando a sua qualidade.

37. Concorda com a ação?

Sim Não

38. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

39. Se a Sra. D. Úrsula soubesse que tal ato poderia ter como pena multa, suspensão da Ordem ou expulsão agiria da mesma forma?

Sim Não

40. Agiria da mesma forma que a Sra. D. Úrsula?

Sim Não

41. Se respondeu que não como agiria?

42. Entende que o procedimento da Sra. D. Úrsula é ético?

Sim Não

E) O Sr. Bernabé, TOC da empresa “ZULU, SA.”, dada a subjetividade do conceito de justo valor registou um conjunto de ativos biológicos com um valor superior ao seu valor de mercado, com o intuito de melhorar a posição financeira, tendo em vista que a entidade necessitava de um empréstimo bancário.

43. Concorda com a ação?

Sim Não

44. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

45. Sabendo que o Sr. Barnabé tinha sido coagido pelo seu superior a agir daquela forma o seu comportamento é justificado?

Sim Não

46. Se o Sr. Barnabé soubesse que tal ato poderia ter como pena multa, suspensão da Ordem ou expulsão agiria da mesma forma?

Sim Não

47. Agiria da mesma forma que o Sr. Barnabé?

Sim Não

48. Se respondeu que não como agiria?

49. Entende que o procedimento do Sr. Barnabé é ético?

Sim Não

F) A Sra. D. Alexandrina, TOC, sabe que um dos seus clientes tem procedimentos irregulares com vista à evasão fiscal. Esta, invocando o sigilo profissional, nada faz.

50. Concorda com a ação?

Sim Não

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

51. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

52. Agiria da mesma forma que a Sra. D. Alexandrina?

Sim Não

53. Se respondeu que não como agiria?

54. Entende que o procedimento da Sra. D. Alexandrina é ético?

Sim Não

G) O Sr. Faustino é TOC de várias entidades. No entanto, tem privilegiado a empresa do seu genro em detrimento das outras. Como resultado já pagou várias coimas por atraso na entrega de diversas declarações das restantes entidades.

55. Concorda com a ação?

Sim Não

56. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

57. Agiria da mesma forma que o Sr. Faustino?

Sim Não

58. Se respondeu que não como agiria?

59. Entende que o procedimento do Sr. Faustino é ético?

Sim Não

H) A Sra. D. Genoveva foi abordada pela empresa “ALFA, S.A.” no sentido de ser a sua nova TOC. A Sra. D. Genoveva enviou uma carta registada ao seu colega o Sr. Avelino, anterior TOC, a solicitar esclarecimentos sobre a existência de quantias em dívida.

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

60. Concorda com a ação?

Sim Não

61. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

62. Agiria da mesma forma que a Sra. D. Genoveva?

Sim Não

63. Se respondeu que não como agiria?

64. Entende que o procedimento da Sra. D. Genoveva é ético?

Sim Não

I) O Sr. Adalberto foi abordado para ser o TOC de uma empresa fictícia criada com o intuito de fazer branqueamento de capitais. Se aceitasse o cargo este receberia além do seu rendimento mensal um bônus por colaborar no esquema. O Sr. Adalberto que com a crise sofreu um revés nos seus investimentos aceita a proposta.

65. Concorda com a ação?

Sim Não

66. Qual a gravidade da ação?

Responda numa escala de 1 a 5 (onde 1 corresponde “muito grave”, 2 a “grave”, 3 a “neutra”, 4 a “pouco grave” e 5 a “nada grave”)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

67. Se o Sr. Adalberto soubesse que tal ato poderia ter como pena multa, suspensão da Ordem ou expulsão agiria da mesma forma?

Sim Não

68. Agiria da mesma forma que o Sr. Adalberto?

Sim Não

69. Se respondeu que não como agiria?

Percepções Éticas dos TOC – Uma análise dos fatores que podem influenciar as suas decisões

70. Entende que o procedimento do Sr. Adalberto é ético?

Sim Não

Muito Obrigada pela Sua Colaboração.

ANEXO 2 – Transformação de variáveis

De forma a analisar os dados de forma mais organizada as variáveis idade, experiência de trabalho e fares foram transformadas em grupos de idade, grupos de tempo de trabalho e grupos de pares.

- **Idade**

Grupos de Idade	Frequência	Percentagem
20 – 40	62	34,4%
41 – 60	77	42,8%
61 – 80	41	22,8%
Total	180	100%

- **Experiência de Trabalho**

Grupos de Tempo de Trabalho	Frequência	Percentagem
1 – 20	106	58,8%
21 – 40	66	36,7%
41 – 60	8	4,5%
Total	180	100%

- **Pares**

Grupos de Pares	Frequência	Percentagem
Colegas	108	60,0%
Superiores	16	8,8%
Colegas e Superiores	28	15,6%
Outros	28	15,6%
Total	180	100%