

# EFEITO DO GÉNERO NAS PERSPECTIVAS ÉTICAS: UM ESTUDO EMPÍRICO NUMA AMOSTRA DE ESTUDANTES DE GESTÃO

THE EFFECT OF GENDER IN ETHICAL PERSPECTIVES:  
AN EMPIRICAL STUDY IN A MANAGEMENT STUDENT'S SAMPLE

Ana Lisboa; Sungu Armagan; Manuel Ferreira

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA; UNIVERSITY OF UTAH

*PALAVRAS-CHAVE: Ética Empresarial, Perspectivas Éticas, Cenários, Portugal*

**RESUMO:** Com os escândalos de fraudes, insider trading e corrupção, as questões de ética empresarial e profissional ganharam importância. Este estudo visa: (a) aferir diferenças nas perspectivas éticas de acordo com variáveis demográficas dos indivíduos, (b) contribuir para a compreensão das perspectivas éticas dos jovens Portugueses, e (c) analisar possíveis variações nas perspectivas éticas em diferentes domínios. Os resultados mostram que as mulheres são menos tolerantes à falta de ética. Contudo, nem a idade, o ano escolar, a experiência profissional ou mesmo o nível de formação académica são significativas na explicação, apesar de alguma variabilidade de acordo com a situação específica.

**ABSTRACT:** With the scandals involving corporate fraud, insider trading and corruption, business and professional ethics regained importance. This study has three goals: (a) assess demographic differences on the ethical perspectives, (b) contribute to a better understanding of the ethical perspectives of the Portuguese youth, and (c) evaluate whether and how the context determines possible variations on the ethical perspectives of individuals. The results show that women have higher ethical standards than men, but neither age, school year, professional experience or the level of education seem to be explanatory variables despite some variability on the ethical perspectives according to the specific situation.

## INTRODUÇÃO

As recentes falências das empresas Norte-Americanas Enron e Worldcom, o escândalo financeiro que envolveu a acusação de *insider trading* por Martha Stewart, as acusações contra as empresas de tabaco e de *fast food*, entre muitos outros escândalos mais ou menos recentes, fizeram ressurgir a importância da ética empresarial para os agentes reguladores e governos, investidores institucionais, empresas e particulares. No entanto, nem a falta de ética nem as preocupações com comportamentos éticos são assuntos novos, nem são preocupações exclusivas de apenas alguns países. Os casos de fraude, corrupção, manipulação das contas das empresas, subornos, exercício de influência, coerção e várias outras formas de comportamentos ilegais e não éticos fazem frequentemente notícia em todos os países.

Apesar dos escândalos recentes, alguns estudos indicam que os cidadãos estão conscientes e desejam que as empresas se comportem de forma ética e socialmente responsável. Por exemplo, um estudo realizado pela revista NewsWeek em parceria com a Organização Harris durante 1999-2000 concluiu que 95% dos entrevistados concordaram que a responsabilidade das empresas vai para além dos lucros e abrange práticas sociais. Outro estudo realizado em 1999 pela empresa de consultoria KPMG a 2300 trabalhadores de diversas empresas revelou que 75% dos entrevistados já tinha observado violações da lei pela empresa ou violações das suas próprias normas internas. Adicionalmente, cerca de 50% dos entrevistados indicou que se o público tivesse conhecimento das práticas da sua empresa perderia toda a confiança nesta. Estes resultados evidenciam a necessidade de investigação adicional em ética empresarial. De facto, apesar da existência de jornais académicos absolutamente especializados como o *Journal of Business Ethics* e o *Business Ethics Quarterly*, para além de publicações esporádicas em outros jornais de gestão, não parece haver consenso sobre o que é, de facto, ético ou não ético, e dadas as diferenças culturais entre países não é de todo evidente que seja possível definir códigos de ética universalmente aplicáveis às empresas e aos indivíduos. Isto não impede, porém, que cerca de 99% das 500 maiores empresas identificadas pela revista Fortune tenham códigos de ética e normas explícitas de responsabilidade social.

Quais são os factores que determinam ou predisõem os indivíduos a actuações éticas, respeitantes dos padrões de comportamento socialmente desejáveis? Uma revisão da literatura disponível aponta para a possível importância dos valores culturais que podem diferenciar as próprias percepções do que é ou não ético. Características individuais como o género (masculino ou feminino), idade e mesmo nível educacional do indivíduo e do agregado familiar. Um outro factor que poderá ser um determinante de comportamentos éticos prende-se com a experiência profissional e o grupo profissional. Neste último, os gestores e empresários são frequentemente caricaturados como sendo menos éticos nos seus actos de gestão e profissionais que os seus pares de outras especiali-

dades. No entanto, os estudos empíricos existentes são, na sua maioria, inconclusivos e conduzidos em amostras constituídas por participantes Norte-Americanos. A capacidade de inferência destes estudos para a população Portuguesa é muito limitada na medida que o contexto económico, social, cultural e institucional Português é profundamente distinto do dos Estados Unidos. Portanto, a principal motivação deste estudo assenta em alargar o nosso conhecimento no que respeita em concreto às perspectivas éticas em Portugal. Dado o carácter exploratório deste estudo, procura-se em específico diferenciar os efeitos de género, experiência profissional e nível de formação escolar do agregado sobre as perspectivas éticas em assuntos variados.

Neste estudo analisam-se as perspectivas éticas numa amostra de estudantes Portugueses de Gestão de Empresas. Investiga-se a dimensão em absoluto das percepções éticas dos jovens estudantes de Gestão, mas, também, até que ponto algumas dimensões parecem ser mais relativas ou situacionais. Isto é, examina-se se ética profissional e empresarial, nas vertentes de fraude, interesse próprio, exercício de influência, actuação enganosa e coerção, são normativamente compreendidas, ou se cada situação depende do contexto específico. Este estudo é dos primeiros que se debruça sobre participantes Portugueses. Assim, as questões para investigação são aparentemente simples: qual o nível de ética evidenciado pelos estudantes de Gestão? Qual o impacto do sexo e de outras variáveis demográficas, como sejam o nível de educação do agregado e a experiência profissional? As perspectivas éticas são uniformes à generalidade das situações, ou cada situação é idiossincrática e deve ser estudada separadamente?

O restante deste trabalho está estruturado em três partes. Seguidamente analisa-se brevemente os principais factores determinantes de comportamentos e padrões éticos. Na terceira parte discute-se o método de recolha de dados (questionário) e testes estatísticos efectuados. Na quarta parte realizam-se os testes estatísticos e analisam-se os resultados. Este trabalho conclui com uma discussão dos resultados, limitações, implicações e possibilidades para investigação adicional.

## 2. DETERMINANTES DE PADRÕES ÉTICOS

Os gestores, empresários e o próprio Estado necessitam reconhecer os padrões éticos, normas e regras dos diferentes agentes económicos, quer nacionais, quer estrangeiros. A adopção de condutas éticas é importante para as estratégias das empresas e pode reflectir-se na conduta de trabalhadores e na percepção dos consumidores. Nas secções seguintes discutem-se alguns dos mais prováveis determinantes de condutas éticas.

As perspectivas éticas referem-se à aprovação ou desaprovação que os indivíduos manifestam face a situações que exigem um julgamento cognitivo de natureza ética. Neste artigo define-se 'perspectiva' como o conjunto de valores e crenças sobre um assunto, situação ou objecto que predis põe o indi-

víduo a assumir uma determinada resposta. A resposta é o objecto de avaliação na parte empírica deste artigo. A avaliação de perspectivas éticas padece assim da limitação de não ser uma avaliação directa dos comportamentos, pelo que apenas por inferência podemos almejar a discernir comportamentos. Por exemplo, as culturas nacionais parecem moldar os valores, percepções, práticas e atitudes do que é ou não é ético na prática da gestão e das profissões.

## 2.1. ÉTICA E VALORES CULTURAIS

Os estudos em ética profissional e empresarial assumem, com frequência, que são as condições culturais de base que causam disparidades nas percepções e perspectivas éticas dos indivíduos (Lyonski e Gaidis, 1991; Kennedy e Lawton, 1996; Whipple e Swords, 1992; Allmon et al., 1997). Na verdade, estudos prévios estabeleceram a relação entre os comportamentos éticos dos cidadãos e a cultura nacional dominante (Nyaw e Ng, 1993, 1994; Lu, Rose e Blodgett, 1999), a religião (Rice, 1999), e a fraude ou corrupção (Nyam e Ng, 1994). No entanto, outros estudos não indicam diferenças significativas nas comparações entre indivíduos de diferentes nacionalidades (Lyonski e Gaidis, 1991; Kennedy e Lawton, 1996; Whipple e Swords, 1992; Allmon et al., 1997).

A cultura portuguesa dominante é, predominantemente, caracterizada por um elevado grau de colectivismo e elevada aversão à incerteza (Hofstede, 1980), que se deverá manifestar em elevada intolerância à falta de ética empresarial. Os Portugueses serão menos tolerantes quando de situações de falta de ética resulte prejuízo para indivíduos mais próximos (família directa, amigos, etc.) que para indivíduos mais distantes na estrutura social e relacional. Em culturas com elevada orientação para o colectivo, como é o caso da Portuguesa (Hofstede, 1980), comportamentos que visam maximizar o interesse individual em desfavor do colectivo não são facilmente justificáveis. Por exemplo, Rice (1999) argumentou que em sociedades com valores cristãos os indivíduos não podem ser descuidados com produtos e padrões de qualidade que acarretem algum risco para a vida de outros consumidores ou indivíduos. A pressão dos pares é um forte motivador de valores que formam a base de acção individual (Allmon et al., 1997). Assim, sociedades colectivistas, como a Portuguesa, associam maior risco às práticas não éticas que imponham possíveis consequências negativas sobre outros cidadãos do grupo (Vitelli et al., 1997). Nestas culturas, a preocupação com os outros subordina a tendência para maximizar os interesses individuais aos interesses do colectivo. Práticas pouco éticas serão provavelmente rejeitadas.

O conhecimento das perspectivas éticas tem utilidade prática na medida que estas perspectivas determinam, em parte, os comportamentos em matéria de ética dos indivíduos. Parece pois razoável que as perspectivas éticas resultem em larga parte dos valores que estão inerentes à cultura nacional. No entanto, estas perspectivas éticas são também determina-

das por características individuais, como seja o género, e por outras variáveis como sejam o nível de formação do agregado familiar e os processos de socialização a que os indivíduos estão sujeitos durante a sua formação escolar e no desempenho das suas profissões.

## 2.2. ÉTICA E GÉNERO

Alguns estudos existentes denotam haver diferenças entre as perspectivas e padrões éticos entre os géneros (Nyaw e Ng, 1993; Okleshen e Hoyt, 1996). Será que mulheres e homens partilham os mesmos níveis de perspectivas éticas? Num julgamento *a priori* é possível que, fruto de um estereótipo que identifica as participantes do sexo feminino como mais preocupadas com o bem estar de outros e como mais sensíveis a valores de harmonia e justiça (Hofstede, 1980), as mulheres sejam caracterizadas como menos tolerantes para com situações de falta de ética. Em contraste, é dada aos homens maior assertividade e orientação para o interesse próprio, o que parece ser consistente com o estereótipo do "ganha-pão" nas famílias tradicionais. De facto, Whipple e Swords (1992) propuseram que o sexo (masculino ou feminino) dos participantes tem maior poder explicativo que a cultura nacional dos indivíduos, e Okleshen e Hoyt (1996) mostraram que as mulheres têm maiores padrões éticos que os homens.

## 2.3. ÉTICA E DEMOGRAFIA

A ausência de evidência empírica definitiva da existência de diferenças nas perspectivas éticas é estendida não só ao género dos participantes mas também ao nível educacional e idade dos participantes (Nyaw e Ng, 1993). Apesar da ausência de evidência empírica é possível que as perspectivas éticas variem em função de características demográficas, como a experiência profissional, idade e nível de formação académica do agregado familiar. Por exemplo, é possível que os indivíduos com experiência profissional sejam mais tolerantes a situações de falta de ética porque já terão sido submetidos a situações semelhantes ou, eventualmente, já terão submetido outros ao mesmo tipo de situações. A consideração do efeito da experiência profissional é importante, dado esta característica distinguir os estudantes de Gestão dos gestores efectivos. Por outro lado, a formação académica dos indivíduos e do agregado familiar (notavelmente a formação dos pais) é passível de induzir um nível de eticidade superior. Previsivelmente, as perspectivas éticas dos indivíduos são geradas no seio familiar num processo de socialização que partilha algumas características com os processos de socialização de género e grupo profissional. É porventura razoável esperar que indivíduos oriundos de agregados com um nível de formação académica mais elevado demonstrem maiores níveis de ética nas suas decisões.

## 2.4. UNIVERSALISMO E PARTICULARISMO DAS PERSPECTIVAS ÉTICAS

Uma das questões essenciais no estudo de ética empresarial consiste em estabelecer se a ética empresarial e profissional é universal ou específica a, por exemplo, uma nacionalidade, um grupo de indivíduos, uma profissão, uma faixa etária, ou a um género. Universalismo é o processo de tornar as regras universalmente aplicáveis, enquanto particularismo é encontrar excepções (Lovett, Simmons e Kali, 1999). Múltiplos estudos clamaram pela universalidade das percepções e crenças de ética empresarial (ex. Lysonski e Gaidis, 1991; Lee, 1981; Abratt et al., 1992) quando não encontraram variações nas percepções éticas de participantes de diferentes países. Por exemplo, Lysonski e Gaidis (1991) não encontraram diferenças entre os níveis de ética empresarial num estudo com participantes dos EUA, Dinamarca e Nova Zelândia. A conclusão semelhante chegaram Kennedy e Lawton (1996), num estudo que envolveu estudantes de Gestão Norte-Americanos e Ucrânicos, assim como Allmon et al. (1997), cujos resultados, apesar de não serem conclusivos, levaram os autores a argumentar a existência de perspectivas éticas universalmente uniformes. Discussão semelhante ocorre com o efeito de género ou com os efeitos de experiência profissional, como vimos anteriormente.

Uma alternativa é que as perspectivas éticas serão idiossincráticas aos espaços socializantes dos indivíduos. Deste modo o que pode parecer pouco ético, imoral ou injusto a um Português, pode ser a forma institucionalizada de conduzir os negócios para um Norte-Americano, ou vice-versa. O que pode parecer apropriado a um gestor pode ser distinto das percepções de um estudante. As mulheres podem ter valores substancialmente diferentes dos homens. Ética – como cognição e comportamento – é um contínuo entre universalismo e especificidade ou particularismo. Não esperamos, portanto, que as perspectivas éticas sejam uniformes em diferentes domínios, mas sim que reflectam a variedade de circunstâncias e situações em que as decisões se apresentam. Nesta perspectiva os comportamentos e perspectivas de ética dos cidadãos têm de ser entendidos localmente e no seu contexto e não de forma universal.

## 3. MÉTODO

### 3.1. PARTICIPANTES E MÉTODO

Para investigar as perspectivas éticas de estudantes de Gestão de Empresas, administrou-se um questionário a 145 estudantes de Gestão de Empresas numa instituição de ensino superior da zona Centro do país. O questionário foi preenchido em sala de aula, com participação voluntária dos participantes, aos quais foi assegurado anonimato. Os participantes não receberam qualquer forma de compensação. No final

do questionário os participantes podiam indicar se desejavam que as suas respostas não fossem utilizadas em quaisquer análises estatísticas. Este procedimento resultou na exclusão de dezasseis (16) questionários. A amostra final é composta por 129 questionários válidos.

A idade média dos participantes foi de 21,8 anos, frequentavam o segundo ou terceiro ano da licenciatura (média = 2,63), eram maioritariamente do sexo feminino (92 participantes do sexo feminino e 37 participantes do sexo masculino) e aproximadamente metade tinha alguma experiência profissional (61 participantes, correspondente a 47%, indicaram algum tipo de experiência). Adicionalmente, o nível de formação académica do agregado familiar (pais) era relativamente baixo, em geral, ao nível da formação primária.

Para os testes estatísticos utilizou-se o software SPSS 10.0 e modelos estatísticos de análise de variância univariada (ANOVA).

### 3.2. QUESTIONÁRIO

O questionário administrado conteve quinze cenários desenvolvidos por Harris (1990, 1991). Estes cenários foram anteriormente utilizados em outros estudos (ex.: Allmon et al., 1997; Okleshen e Hoyt, 1996) para analisar as perspectivas éticas de participantes. O questionário foi traduzido para Português por dois membros bilingues da equipa de investigação, com o cuidado de garantir que os cenários estavam redigidos de forma inteligível para a amostra de participantes em vista. (O instrumento pode ser solicitado aos autores)

Os quinze cenários solicitavam aos participantes para responderem com o seu grau de aprovação ou desaprovação (numa escala do tipo Likert, ancorada em 1, a indicar o maior grau de aprovação, e 5, a indicar o maior grau de desaprovação) à acção descrita. O texto dos cenários continha algumas situações, possíveis de acontecer no dia a dia das empresas e dos trabalhadores (cenários reproduzidos no Anexo 1). De facto, 80% dos participantes no nosso estudo que indicaram ter algum grau de experiência profissional já se tinham deparado com dilemas éticos semelhantes aos descritos nos cenários.

Não foi feita qualquer referência prévia ao objectivo a que se destinavam os questionários, nem ao assunto em investigação, para prevenir possíveis enviesamentos nos resultados induzidos pelas percepções individuais do que é a desejabilidade social. No entanto, incluiu-se a escala de Crowne e Marlowe (1960) com 31 itens para avaliar a desejabilidade social. Para testar a fiabilidade do estudo calculou-se o Cronbach alfa para os 15 itens ( $\alpha = 0,72$ ) que se encontra a níveis aceitáveis para investigação (Nunally, 1978), ainda que ligeiramente inferior ao que seria desejável. A análise psicométrica do instrumento está, porém, além do objectivo neste estudo.

#### 4. RESULTADOS E ANÁLISE

Na tabela 1 apresentam-se os resultados médios e desvios padrão para cada um dos quinze cenários administrados. De modo geral, os participantes revelaram perspectivas éticas elevadas, como evidenciam os níveis de desaprovação dos comportamentos descritos nos cenários. Nuns casos, como as situações A, B, C, D e F, a desaprovação é mais evidente. Por exemplo, a reprovação da situação D ("Cunha para emprego do sobrinho incompetente") pode reflectir uma melhor identificação com a situação em causa, dado que esta é uma preocupação dos jovens estudantes. Esta é uma das situações onde o contexto pode importar. Isto é, a "cunha" é positiva quando em benefício do próprio mas sujeita a desaprovação quando em benefício de outros. O facto da amostra ser constituída

por estudantes pode elevar os resultados neste item. Por outro lado, a desaprovação é menos evidente nos cenários J, L e N que evidenciam alguns actos que podem parecer de mera competição, como sejam as técnicas de venda e o recrutamento de trabalhadores de outras empresas.

Os actos de actuação enganosa e de coerção têm valores consideravelmente mais elevados, sendo os mais repudiados. Em contraponto, não se pode deixar de estranhar que o factor 'fraude' tenha obtido valores tão baixos. Na ausência de uma explicação alternativa, é possível que os actos de fraude descritos nos cenários se tenham tornado "aceitáveis" ou mesmo "normais", merecendo por isso maior aprovação que outros actos. Uma explicação alternativa é que estes resultados podem dever-se a algum efeito socializador do curso de Gestão que induz a aceitação de práticas como as descritas.

Tabela 1  
MÉDIAS E DESVIOS PADRÕES NOS 15 CENÁRIOS

	Factor	Média total (N=129)	Homens (N=37)	Mulheres (N=92)	Sem experiência profissional (n=68)	Com experiência profissional (n=61)
A. Publicidade enganosa	Actuação enganosa	4,33	4,41(0,72)	4,29(0,99)	4,25(0,97)	4,41(0,86)
B. Poluir para manter preços baixos e competitividade	Actuação enganosa	4,29	4,24(0,76)	4,30(0,90)	4,38(0,71)	4,18(0,99)
C. Inflacionar relatório de despesas	Fraude	4,30	4,19(1,13)	4,35(0,83)	4,22(0,97)	4,39(0,86)
D. Cunha para emprego do sobrinho incompetente	Coerção	4,73	4,59(0,90)	4,78(0,57)	4,74(0,64)	4,72(0,73)
E. Patrocinador não interveniente na programação violenta *	Exercício de influência	3,14	2,57(1,41)	3,37(1,17)	3,25(1,27)	3,02(1,31)
F. Escoar produto pernicioso nos mercados do terceiro mundo	Actuação enganosa	4,33	4,16(1,28)	4,39(0,95)	4,38(1,01)	4,26(1,11)
G. Patente que prejudica o ambiente * τ	Interesse próprio	3,38	2,84(1,24)	3,60(1,17)	3,60(1,15)	3,13(1,28)
H. Supermercado que não serve populações mais pobres * τ	Exercício de influência	3,14	2,62(1,04)	3,35(1,09)	3,34(1,11)	2,92(1,10)
I. Apoiar políticos para proteger interesses	Exercício de influência	3,86	3,81(1,13)	3,88(1,10)	3,74(1,18)	4,00(1,00)
J. Técnicas de venda para pressionar clientes a comprar *	Coerção	2,53	2,08(1,16)	2,71(1,23)	2,56(1,24)	2,49(1,25)
K. Retirar publicidade se o jornal publicar artigo **	Coerção	3,91	3,70(1,39)	3,99(1,08)	4,12(0,99)	3,67(1,34)
L. Recrutar designer do concorrente para saber segredo *	Interesse próprio	2,67	2,08(1,09)	2,90(1,32)	2,87(1,29)	2,44(1,30)
M. Férias pagas com preços mais altos *	Interesse próprio	3,05	2,51(1,33)	3,27(1,11)	3,21(1,15)	2,89(1,28)
N. "Prendas" para decidir contratos	Fraude	2,19	2,22(1,46)	2,17(1,28)	2,35(1,34)	2,00(1,30)
O. "Prendas" com dinheiro de comissões próprias	Fraude	3,69	3,49(1,26)	3,77(1,14)	3,68(1,19)	3,70(1,17)

Nota: os títulos curtos dos cenários foram desenvolvidos pelos presentes autores para facilitar contextualização  
Média (desvio padrão)

\* diferenças por género significativas a  $p < 0,05$  τ diferenças de experiência profissional significativas a  $p < 0,05$

As restantes análises incidiram sobre os resultados médios dos cenários e de cinco factores (Harris, 1991). Os factores são: *fraude* (cenários C, N, O), *coerção* (D, J, K), *exercício de influência* (E, H, I), *interesse próprio* (G, L, M) e *actuação enganosa* (A, B, F).

Sugeriu-se que os participantes do sexo feminino teriam menor tolerância à falta de ética que os congéneres do sexo masculino. Os resultados de uma análise univariada de variância (ANOVA) sobre os resultados conjuntos dos 15 cenários mostram que as mulheres têm perspectivas mais éticas que os homens ( $F(1,127)=16,307$ ,  $p<0,000$ ). A com-

paração entre os valores médios dos participantes do sexo masculino e feminino para cada um dos quinze cenários (Tabela 1) revela que as mulheres são, de facto, de modo geral, menos tolerantes a situações de menor ética (valores médios superiores revelam maior grau de desaprovação). No entanto, apenas são estatisticamente significativas as diferenças nos cenários E, G, H, J, L e M. Na análise dos cinco factores, apenas o efeito de género foi estatisticamente significativo e apenas nos factores coerção ( $F(1,127)=7,512$ ,  $p<0,01$ ), exercício de influência ( $F(1,127)=14,45$ ,  $p<0,001$ ) e interesse próprio ( $F(1,127)=24,607$ ,  $p<0,001$ ) (Tabela 2).

Tabela 2  
MÉDIAS E DESVIOS PADRÕES DOS 5 FACTORES

	Fraude	Coerção	Exercício de influência	Interesse próprio	Actuação enganosa
Homens	6,41 (2,07)	10,38 (2,44)	9,00 (2,19)	7,43 (2,68)	12,82 (1,66)
Mulheres	6,52 (1,55)	11,48 (1,89)	10,60 (2,15)	9,77 (2,31)	12,99 (1,76)
F	0,121	7,512	14,450	24,607	0,276
df	1	1	1	1	1
P	0,728	0,007	0,000	0,000	0,601
N total	129	129	129	129	129

Notas: fraude (c+n+o), coerção (d+j+k), exercício de influência (e+h+i), interesse próprio (g+l+m), actuação enganosa (a+b+f). Média (desvio padrão) e resultados de ANOVAs.

A análise por género é interessante porque as mulheres parecem ser menos tolerantes que os homens a situações pouco éticas, como foi observado por Okleshen e Hoyt (1996). Todavia, Okleshen e Hoyt também notaram que as diferenças entre homens e mulheres parecem variar com a cultura nacional, pelo que não será viável afirmar que as mulheres possuem, de modo geral, maior responsabilidade ética, mas a análise deverá ser enquadrada no contexto cultural específico. Os resultados são, também, consistentes com a ausência de resultados conclusivos quanto ao efeito do género dos participantes (Schminke, 1997; Tsalikis e Ortiz-Buonafina, 1990) ainda que contrariem alguma investigação anterior (ex. Weeks et al., 1999; Robin e Babin, 1997; Beltramini, Peterson e Kozmetsky, 1984).

Sugeriu-se, igualmente, efeitos da experiência profissional nas perspectivas éticas dos participantes. Especificamente, que os participantes com experiência profissional seriam mais tolerantes quando confrontados com situações de falta de ética. De facto, os participantes sem qualquer experiência profissional ( $N=68$ ) têm uma perspectiva ética média (média das respostas aos cenários) de 3,65, enquanto os participantes com experiência profissional ( $N=61$ ) registaram o valor médio de 3,48. No entanto, os resultados não evidenciam haver diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos, quer na

média dos 15 cenários ( $F(1,127)=3,432$ ,  $p=0,066$ ), quer nos cinco factores, com excepção do factor 'interesse próprio' ( $F(1,127)=7,188$ ,  $p<0,01$ ). Estes resultados são importantes para a generalização a profissionais na medida que, como se notou anteriormente, um dos traços que distingue os gestores actuais dos estudantes de Gestão é que os primeiros detêm experiência efectiva. Dado não haver diferenças entre os participantes com e sem experiência profissional pode depreender-se, salvaguardadas as limitações óbvias, que estudantes de Gestão e gestores efectivos são aptos a manifestar perspectivas éticas similares.

Por fim, sugeriu-se a influência do nível de formação académica do agregado (pai e mãe) nos níveis de aprovação/desaprovação face a situações de falta de ética. Conduziram-se análises separadas e conjuntas (média da formação dos pais) sem se registarem diferenças substanciais nos resultados. Os resultados de uma análise ANOVA na média dos 15 cenários mostraram que a média da formação dos pais é estatisticamente significativa ( $F(1,127)=2,98$ ,  $p<0,05$ ). No entanto, os resultados nos cinco factores não são estatisticamente diferentes ainda que se aproximem de valores estatisticamente significativos nos factores exercício de influência ( $F(4,124)=2,418$ ,  $p=0,052$ ) e interesse próprio ( $F(4,124)=2,317$ ,  $p=0,056$ ). Este é um resultado inte-

ressante, uma vez que é frequentemente assumido que o nível educacional dos pais tem um impacto positivo nas percepções, perspectivas e comportamentos dos indivíduos. Isto dever-se-ia ao clima familiar em que os indivíduos crescem, com maior ênfase à tolerância para com os outros,

maior recurso a materiais educacionais, mas também padrões morais e éticos mais elevados. Este estudo, porém, não confirma esta hipótese e, pelo contrário, as correlações entre variáveis parecem evidenciar o oposto (notem-se as correlações negativas na tabela 3).

Tabela 3  
CORRELAÇÕES

	Fraude	Coerção	Exercício de influência	Interesse próprio	Actuação enganosa	Ano	Idade	Género	Experiência profissional	Formação dos pais
Fraude	1.00									
Coerção	.214*	1.00								
Exercício de influência	.198*	.424**	1.00							
Interesse próprio	.162	.477**	.421**	1.00						
Actuação enganosa	.139	.383**	.277**	.267**	1.00					
Ano	.021	.034	.127	-.156	-.060	1.00				
Idade	.071	-.170	-.074	-.344**	-.145	.562**	1.00			
Género	-.031	-.236**	-.320**	-.403**	-.047	-.075	.282**	1.00		
Experiência profissional	-.053	-.125	-.086	-.231**	-.047	.011	.245**	.120	1.00	
Formação dos pais	.036	-.152	-.228**	-.192*	-.054	-.160	-.068	.335**	.022	1.00

Notas: Género (mulheres - 0, homens - 1)

\* Correlação significativa a 0,05, \*\* Correlação significativa a 0,01.

Para concluir, realizou-se uma análise final para testar a sensibilidade dos resultados empíricos a efeitos de desejabilidade social. Para controlar possíveis efeitos de respostas socialmente desejáveis, que são possíveis de ocorrer em estudos de ética empresarial (Nyaw e Ng, 1994), utilizou-se a escala proposta por Crowne e Marlowe (1960). No entanto, os testes não variam de forma significativa quando se controlou pela desejabilidade social e não permitem conclusões definitivas (ver também Fernandes e Randall, 1992). Não se pode deixar de notar as dificuldades em avaliar a desejabilidade social, dado que é impossível diferenciar resultados enviesados de resultados que reflectem exactamente as opiniões dos participantes. Análises de regressão controlando para a desejabilidade social também não alteraram a significância dos resultados.

## 5. CONCLUSÃO

Este estudo tem algumas limitações que importa apontar. Primordialmente, notam-se as habituais limitações na generalização dos resultados de estudantes de Gestão de Empresas para gestores efectivos. Porquanto estabelecer inferências para além da amostra seria desejável, estas têm de

acautelar enviesamentos que poderão emergir. Limitações semelhantes aplicam-se na generalização dos resultados para o todo da população Portuguesa. Neste estudo não se fazem estas extrapolações. Segundo, porquanto se utilizou um instrumento (questionário) que foi validado em estudos anteriores, é possível que os itens não tenham exactamente a mesma interpretação quando apresentados a participantes de outras nacionalidades que não aquela para onde foi inicialmente realizado. Idealmente, futura investigação desenvolverá instrumentos absolutamente adaptados às idiosincrasias Portuguesas. Por fim, uma melhor compreensão das perspectivas éticas de Portugueses (jovens estudantes de Gestão, população em geral, ou qualquer grupo) beneficiará de comparações inter-grupo (ex.: comparação de estudantes de Gestão e de Engenharia) e inter-nações (ex.: comparações de Portugueses e Espanhóis). Neste estudo fizeram-se estas comparações.

Para avançar futuros estudos neste domínio convém notar que as perspectivas éticas não são equivalentes a comportamentos. A predisposição real para comportamentos éticos é, de acordo com Retting e Rawson (1963), função de seis factores. Estes seis factores podem ser traduzidos nas seis perguntas seguintes: (a) quanto é que eu benefício do comporta-

mento? (valor do benefício), (b) o resultado gera o benefício? (expectativa do benefício), (c) qual é a penalização se eu for apanhado? (valor da censura), (d) qual é a probabilidade de ser apanhado? (expectativa de censura), (e) quão não ético é o comportamento? (severidade do comportamento) e (f) quem é prejudicado pelo comportamento? (grupo de referência). Os cenários que se utilizaram neste estudo não permitem responder de forma eficaz a estas questões, mas estudos futuros poderão considerar estas seis questões.

Investigação adicional em ética empresarial em Portugal continua a ser importante. Apesar deste estudo contribuir para a melhor compreensão das perspectivas éticas dos estudantes de Gestão em Portugal, apresenta como limitação o facto da amostra ser restrita a estudantes de uma instituição, restringindo a capacidade de estabelecer inferências para além da amostra e a generalização dos resultados para toda a população estudantil ou nacional. Por exemplo, Nyaw e Ng (1994) sugeriram que a amostra deve ser composta, simultaneamente, por estudantes de gestão e actuais gestores de empresas, como forma de avaliar o modo como as perspectivas variam ao longo da vida dos participantes e com a experiência profissional. Neste sentido é interessante que neste estudo a maioria dos participantes com experiência profissional tenha declarado já se ter deparado com situações semelhantes às descritas nos cenários. Um rumo alternativo para futura investigação pode ser a utilização de uma amostra alargada de cidadãos, não apenas estudantes ou gestores. Esta alternativa permite ao(s) investigador(es) controlar variáveis estereotipadamente tidas por influentes como, por exemplo, sexo, idade, religião, nível educacional, família, rendimentos, responsabilidades no emprego, etc..

As implicações para práticas de gestão são variadas. Certamente estendem-se à adopção de códigos de ética e de responsabilidade social pelas empresas. Por exemplo, as empresas necessitam aferir se a adopção de códigos de Ética pode ser feita por mera replicação de códigos feitos por outras empresas, ou até que ponto estes necessitam ser adaptados. As empresas necessitam também conhecer quais os indivíduos (ou grupos) que poderão suportar o desenvolvimento de estratégias empresariais baseadas em normas de conduta empresarial ética e de responsabilidade social. Por exemplo, as mulheres poderão ser mais favoráveis à adopção de normas éticas internas e poderão ser motores principais nesta orientação. A reputação da própria empresa está em causa quando os seus colaboradores adoptam comportamentos que não são desejáveis. No entanto, importa notar que a adopção de códigos de ética deve ser cuidadosa, uma vez que diferentes perspectivas e valores éticos caracterizam diferenciadamente, e não melhor ou pior, cada espaço nacional. Deste modo, a simples imitação de práticas de outras empresas em outros países pode não ser a via mais eficaz para obter os comportamentos desejáveis.

As empresas importa conhecer qual o posicionamento dos portugueses, estudantes e profissionais, homens e mulheres, a todos os níveis de rendimentos. Este conhecimento per-

mitirá inferir até que ponto a adopção de estratégias socialmente responsáveis, baseadas em princípios aceites de ética empresarial pode suportar campanhas de marketing e imagem da empresa. Porquanto estas estratégias têm assente fundamentalmente (ainda que não em exclusivo) sobre a plataforma do mecenato e apoio a diversas organizações culturais e sociais, antevemos que estratégias baseadas em promover actuações éticas possam ganhar a simpatia e lealdade dos consumidores e da sociedade em geral. As empresas que adoptem uma actuação eticamente fundamentada poderão ganhar uma vantagem competitiva. A ética ganha, assim, a atenção dos marketeers.

Do ponto de vista de políticas públicas parece evidente a necessidade de estabelecer regulação e fiscalização eficaz para prevenir, ainda que de forma coerciva, comportamentos não desejáveis. Comportamentos não éticos destroem valor, pressionam as instituições que se encontram já de si sobrecarregadas (ex.: tribunais, centros de arbitragem, etc.) e criam ineficiência no sistema produtivo nacional. Por outro lado, comportamentos eticamente indesejáveis depreciam o valor da confiança nos agentes e podem conduzir a sociedade a procurar formas institucionais (possivelmente baseadas no poder regulador do Estado) para garantir trocas eficientes.

Neste estudo visaram-se objectivos distintos mas complementares. Procurou-se acrescentar ao conhecimento sobre as perspectivas éticas dos Portugueses (com a utilização de uma amostra de estudantes de ensino superior de Gestão de Empresas). Visou-se, também, analisar se as perspectivas éticas são contextuais (com a utilização de quinze cenários distintos que descrevem possíveis ocorrências no contexto da empresa e do emprego). Além dos efeitos de sexo que se descreveram, os restantes resultados são surpreendentes, exactamente pela inexistência de diferenças significativas nas análises de variância efectuadas entre grupos. Em parte, estes resultados poderão ser evidência de alguma uniformização dos valores de ética empresarial e profissional na cultura nacional Portuguesa. Note-se que, se for este o caso, as variáveis demográficas perdem poder explicativo, tal como se observou para os efeitos de idade, experiência profissional e nível de formação académica do agregado. Porquanto seria interessante fazer um acompanhamento desta amostra e ver até que ponto o processo de socialização do curso de gestão poderá induzir a prazo diferentes perspectivas éticas, os resultados (análise não reproduzida) também não mostraram efeitos estatisticamente significativos de acordo com o ano de estudo dos participantes. No entanto, não é de eliminar taxativamente o poder de influência dos efeitos de socialização das profissões sobre as perspectivas de ética sem investigação adicional.

Neste estudo mostra-se de forma clara o impacto do género (masculino/feminino) numa variedade de circunstâncias que apresentam um dilema ético. Ética, enquanto perspectiva ou percepção, influencia directamente os comportamentos. A adequação das estratégias da empresa (nomeadamente as estratégias de marketing) e das agência

governamentais e ecologistas a estas perspectivas éticas garantirá maior sucesso na implementação. No entanto investigação adicional em ética empresarial e profissional em Portugal continua a ser importante, para entendermos numa primeira fase o que os portugueses entendem por, e como definem, o que são comportamentos éticos, dado o quadro institucional

e cultural dominante. Tanto as questões de ética como as questões de actuação socialmente responsável pelas empresas estão hoje fortemente sujeitas ao escrutínio das populações, pelo que as empresas e profissões devem adoptar métodos e modelos de actuação ajustada às expectativas éticas da população.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRATT, R.; NEL, D.; HIGGIS, N. - An examination of ethical beliefs of managers using selected scenarios in a cross-cultural environment. *Journal of Business Ethics*, 11, (1992) p. 29-35.
- ALLMON, D.; CHEN, H.; PRITCHETT, T.; FORREST, P. - A multi-cultural examination of business ethics perceptions. *Journal of Business Ethics*, 16, (1997) p. 183-188.
- BELTRAMINI, R.; PETERSON, R.; KOZMETSKY, G. - Concerns of college students regarding business ethics. *Journal of Business Ethics*, 3, (1984) p. 195-200.
- BEYER, J.; NINO, D. - Ethics and cultures in international business. *Journal of Management Inquiry*, 8(3), (1999) p. 287-297.
- CROWNE, D.; MARLOWE, D. - A new scale of social desirability independent of Psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, Vol. 24, (1960) p. 349-354.
- FERNANDES, M.; RANDALL, D. - The nature of social desirability response effects in ethics research. *Business Ethics Quarterly*, 2 (2), (1992) p. 183-204.
- HARRIS, J. - Ethical values of individuals at different levels in the organizational hierarchy of a single firm. *Journal of Business Ethics*, 9 (9), (1990) p. 741-750.
- HARRIS, J. - Ethical values and decision processes of business and non business students: A four group study. *Journal of Legal Studies Education*, 9, (1991) p. 216-230.
- HOFSTEDE, G. - *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills, Sage. (1980)
- HOFSTEDE, G. - *Cultures and organizations: software of the mind*. London, McGraw-Hill, UK. (1991)
- HOFSTEDE, G. - Attitudes, values and organizational culture: disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19 (3), (1998) p. 477-492.
- KENNEDY, E.; LAWTON, L. - The effects of social and moral integration on ethical standards: A comparison of American and Ukrainian business students. *Journal of Business Ethics*, 15, (1996) p. 901-911.
- LEE, K. - Ethical beliefs in Marketing management: A cross-cultural study. *European Journal of Marketing*, 15, (1981) p. 58-67.
- LOVETT, S.; SIMMONS, L.; KALI, R. - Guanxi versus the market: ethics and efficiency. *Journal of International Business Studies*, 30 (2), (1999) p. 231-248.
- LU, L-C, ROSE, G.; BLODGETT, J. - The effects of cultural dimensions on ethical decision making in Marketing: An exploratory study. *Journal of Business Ethics*, 18, (1999) p. 91-105.
- LYSONSKI, S.; GAIDIS, W. - A cross cultural comparison of the ethics of business students. *Journal of Business Ethics*, 10, (1991) p. 141-150.
- NYAM, M.; NG, I. - A comparative analysis of ethical beliefs: A four country study. *Journal of Business Ethics*, 13, (1994) p. 543-555.
- OKLESHEN, M.; HOYT, R. - A cross cultural comparison of ethical perspectives and decision approaches of business students: United States of America and New Zealand. *Journal of Business Ethics*, 15, (1996) p. 537-549.
- RALSTON, D.; HOLT, D.; TERPSTRA, R.; KAI-CHENG, Y. - The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: a study of the United States, Russia, Japan, and China. *Journal of International Business Studies*, First Quarter, (1997) p. 177-207.
- RETTING, S.; RAWSON, H. - The risk hypothesis in predictive judgments of unethical behavior. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66 (3), (1963) p. 243-248.
- RICE, G. - Islamic Ethics and the implications for business. *Journal of Business Ethics*, 18, (1999) p. 345-358.
- ROBIN, D.; BABIN, L. - Making sense of the research on gender and ethics in business: A critical analysis and extension. *Business Ethics Quarterly*, 7(4), (1997), p. 61-90.
- SCHMINKE, M. - Gender differences in ethical frameworks and evaluation of others' choices in ethical dilemmas. *Journal of Business Ethics*, 17(4), (1997) p. 411-421.
- TSALIKIS, J.; ORTIZ-BUONAFINA, M. - Ethical beliefs' differences of males and females. *Journal of Business Ethics*, 9, (1990) p. 509-517.
- WEEKS, W. et al. - The effects of gender and career stage on ethical judgement. *Journal of Business Ethics*, 20 (4), (1999) p. 301-313.
- WHIPPLE, T.; SWORD, D. - Business ethics judgments: A cross cultural comparison. *J*, 11, (1992) p. 671-678.