

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA



ISCAL

**ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL
DAS ORGANIZAÇÕES PERANTE OS
TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS**

Cristina Fernanda Neves Ferreira Grazina

Lisboa, Dezembro de 2010

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL
DAS ORGANIZAÇÕES PERANTE OS
TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS

Cristina Fernanda Neves Ferreira Grazina

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade, realizada sob a orientação científica da Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor, Professora Coordenadora da Área Científica de Organização e Gestão.

Constituição do Júri:

Presidente: Doutora Maria do Céu Almeida
Arguente: Doutora Maria Manuela Rebelo Duarte
Vogal: Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor

L i s b o a , D e z e m b r o d e 2 0 1 0

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação é o culminar de um objectivo académico ao qual me propus e que não seria possível sem o apoio e contributo de um número considerável de pessoas que me rodeiam.

Quero expressar os meus sinceros agradecimentos a todos os que me auxiliaram neste longo processo que resultou de extensas horas de estudo, investigação, reflexão e trabalho durante as suas diferentes etapas.

Em primeiro lugar à minha orientadora, Professora Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor, quero agradecer por ter aceitado enfrentar este desafio comigo e por toda a dedicação e disponibilidade que me dispensou ao longo de todas as etapas da elaboração desta investigação. A sua vasta perspicácia, conhecimento, paciência, assim como, a sua hábil orientação permitiram superar diversos obstáculos durante a elaboração da dissertação.

À professora Doutora Maria Manuela Duarte, coordenadora do Mestrado em Contabilidade, que contribuiu, transmitindo-me ao longo de todo o Mestrado um conjunto de informações importantes para o êxito desta última fase do meu percurso académico.

Agradeço à OTOC, através da Dr.^a Paula Franco, pela disponibilidade para me ajudar quando solicitei a sua colaboração para divulgação dos inquéritos aos TOC's.

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que, a título pessoal, me permitiram transformar um sonho num objectivo e, mais tarde, numa realidade. É, pois, com grande emoção, satisfação, carinho e amor que agradeço:

- ◆ Ao meu filho, Gabriel, que foi a minha grande fonte de motivação e de alegria no último ano lectivo do Mestrado contribuindo para isso os seus curtos meses de vida. Espero que o entusiasmo, seriedade e empenho que ponho no trabalho lhe possa servir de estímulo para, no futuro, ele fazer mais e melhor;
- ◆ Ao meu companheiro, Ricardo Santos, que sempre acreditou nas minhas capacidades, fazendo-me acreditar que eu seria capaz de concretizar com êxito este meu objectivo. Agradeço, assim, todo o apoio e amor que me deu durante estes últimos anos. O apoio familiar inestimável com que pacientemente

preencheu as diversas falhas que fui tendo por força das circunstâncias, e pela paciência e compreensão reveladas ao longo destes últimos meses;

- ◆ Um obrigada particular, sobretudo à minha irmã Marta Rocha e à minha sogra, Conceição Santos pela assistência incondicional e incansável nos últimos meses do mestrado.

Agradeço, ainda, a todos os meus amigos o estímulo e apoio que me deram ao longo desta fase da minha vida, pois sem isso dificilmente conseguiria terminar esta jornada. Aqui, gostaria de particularizar alguns agradecimentos. Assim, um obrigada especial:

- ◆ À Xana, à Jesus e ao Carlos, pela força constante que me deram, pela disponibilidade para me ajudarem quando precisei, e por torcerem por mim;
- ◆ Ao Pedro, pela força que me transmitiu em diferentes fases da minha vida, apesar de alguns revezes, sempre me incentivou, contribuindo para que eu pudesse continuar esta jornada de aprendizagem, manifestando o seu apoio incondicional;
- ◆ À minha tia Angelina pela força e motivação que me tem vindo a dar nos últimos anos, o orgulho que tem em mim sempre me deu força para prosseguir com os estudos;
- ◆ Aos meus queridos amigos e colegas de mestrado que me permitiram chegar até aqui partilhando comigo alguns dos ensinamentos transmitidos pelos professores durante a componente teórica do Mestrado.

Mas, este trabalho também nunca teria sido possível, sem o apoio de todos aqueles que, a um nível mais académico e/ou profissional, me viabilizaram todos os recursos necessários à sua concretização. Desta forma, agradeço a todos aqueles que, não sendo aqui mencionados, contribuíram de forma mais directa ou indirecta para dar vida a este trabalho de investigação e a todos os que, não tendo ajudado, também não o atrapalharam.

A TODOS, UM MUITO OBRIGADA

RESUMO

A globalização permitiu às organizações o acesso a um leque mais alargado de oportunidades, assim como uma maior notoriedade, mas trouxe, também, renovadas reivindicações sociais e laborais e novas pressões respeitantes ao ambiente, aos direitos dos consumidores e dos colaboradores, à igualdade do género, entre outras matérias.

Este trabalho de investigação aborda os conceitos da ética e da responsabilidade social incorporando-os à gestão organizacional. A pesquisa bibliográfica foi efectuada de forma contínua ao longo de todo o processo de pesquisa tendo por objectivo o acompanhamento da evolução do estado da arte.

Procura-se avaliar o papel dos técnicos que exerçam funções de gestão e dos técnicos oficiais de contas (TOC's) cujos papéis de *stakeholders* se afirmam na sociedade actual motivando a mudança de postura das organizações.

A abordagem desenvolvida caracteriza-se como sendo quantitativa, estatística e qualitativa; sendo a fonte de recolha directa. A pesquisa de carácter exploratório foi efectuada tendo por base a técnica documental do inquérito recorrendo à amostragem aleatória simples. Foi possível obter um conjunto de resultados sobre os preceitos éticos que ditam a actuação dos TOC's no âmbito do seu código deontológico. O tratamento dos dados foi conduzido com o recurso ao programa SPSS - *Statistical Packet for Social Sciences*.

Quando observados, em maior profundidade, os problemas enunciados no trabalho, conclui-se a sociedade actual ainda apresenta um certo distanciamento face à prática de medidas socialmente responsáveis. Ao nível da responsabilidade social atribui-se, no contexto organizacional, uma maior prioridade à relação que se mantém com os clientes e com grupo accionistas ou detentores de partes de capital social. Apesar de existir uma fraca expressividade das medidas existentes, denota-se uma tendência positiva, pois assiste-se a uma inclusão destas matérias no planeamento estratégico. A exigência crescente dos consumidores é o elemento conducente à prática de medidas no âmbito da RS por parte das organizações/empresas. No âmbito da ética a aposta da sociedade actual traduz-se na existência de princípios e de códigos de conduta, objecto de divulgação a nível interno. Os respondentes acreditam e defendem a ética mas, por

vezes, no contexto empresarial acabam por ocorrer fraudes económico-financeiras facilmente associáveis a um declínio dos princípios éticos das partes envolvidas.

No que respeita ao segundo problema pode-se concluir que os TOC's inquiridos estão conscientes da existência de um CDTOC, consultando-o com regularidade. Assiste-se a uma salvaguarda da competência e da responsabilidade dos TOC's realçando-se a importância dos honorários. A formação profissional contribui para a credibilidade e dignificação do profissional. A lealdade, a independência e as incompatibilidades existentes são princípios que são cumpridos de forma não regular devendo-se apostar nestas matérias. No que respeita à dimensão afectiva/avaliativa da atitude dos respondentes a existência de TOC's éticos reúne a preferência dos respondentes seguida da independência na execução de funções.

Pretende-se que esta investigação contribua para o debate das questões éticas na prática organizacional, nomeadamente no que respeita aos TOC's. Assiste-se a uma necessidade de mudança no modo de pensar, na mentalidade de todos os indivíduos, que passem a ter em consideração a actual característica da sociedade contemporânea e que privilegiem uma visão total do mundo, com uma postura ética, responsável e solidária.

Palavras-chave: Responsabilidade social das organizações, ética empresarial, código de ética e deontologia profissional, técnicos oficiais de contas.

ABSTRACT

Globalization has enabled organizations to access a wider range of opportunities as well as greater brand awareness, but has also brought renewed demands and new social and labor pressures relating to the environment, rights of consumers and employees, to gender equality among other matters.

The research work addresses the concepts of ethics and social responsibility by linking them to organizational management. The literature search was carried out continuously throughout the research process with the aim of monitoring trends in the state of the art.

It seeks to assess the role of staff who act in management and those who act as accountants technical officers (TOC's) whose roles as stakeholders are affirmed in today's society by motivating the change in posture of organizations.

The approach is characterized as quantitative, statistical and qualitative, being the source of direct collection. The research was carried out an exploratory technique based on documentary survey using the simple random sampling. It was possible to obtain a set of results on ethical precepts that dictate the behavior of accountants technical officers under its code of ethics. Data analysis was conducted with the SPSS - Statistical Packet for Social Sciences.

When observed in greater depth the problems listed in the work, we conclude today's society still has a certain distancing from the practice of socially responsible action. In terms of social responsibility is assigned in the organizational context, a higher priority to the relationship that is maintained with customers and shareholders or group of holders of capital shares. Despite a weak expressiveness of existing measures, to denote a positive trend, because we are witnessing an inclusion of these materials on strategic planning. The growing demand of consumers is the element leading to practical action within the social responsibility by organizations/companies. The ethic in contemporary society is reflected in the existence of principles and codes of conduct, subject of internal dissemination. Respondents believe and defend the ethics but sometimes end up happening frauds in the business that are easily identifiable with a decline of ethics of the parties involved.

Regarding the second problem can conclude that the TOC's respondents are aware of the existence of a code of conduct within their profession, the CDTOC, consulting it regularly. We witness a safeguard of competence and responsibility of the TOC's who stressed out the importance of fees. Vocational training contributes to the credibility and dignity of the profession. Loyalty, independence and the incompatibilities are principles that are met in a non regular way by motivating a bet on these issues. Regarding the affective dimension/evaluative attitude of respondents to the existence of ethical TOC's meets the preference of the respondents followed by his independence in the execution of their duties.

It is intended that this research ends up contributing to the discussion of ethical issues in organizational practice, particularly with regard to the TOC's. We are witnessing a need for change in the way of thinking. We are in need of a change in the mentality of all individuals who pass to take into consideration the current characteristics of contemporary society and who favor a total view of the world, an ethical, responsible and caring way.

Keywords: *Corporate social responsibility, business ethics, code of ethics and professional ethics, accountants technical officers.*

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	IV
RESUMO.....	VI
ABSTRACT.....	VIII
ÍNDICE.....	X
LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS.....	XIII
LISTA DE TABELAS	XV
CAPÍTULO 1. INTRODUÇÃO	1
1.1. <i>Relevância do tema</i>	<i>2</i>
1.2. <i>Estrutura da Tese</i>	<i>3</i>
1.3. <i>Problema.....</i>	<i>4</i>
1.4. <i>Objectivo.....</i>	<i>5</i>
1.5. <i>Delimitação do estudo</i>	<i>5</i>
1.6. <i>Motivações do estudo.....</i>	<i>6</i>
CAPÍTULO 2. ÉTICA E RSO	9
2.1. <i>Nota introdutória</i>	<i>10</i>
2.2. <i>Contornos e dilemas na responsabilidade social.....</i>	<i>10</i>
2.3. <i>Gestão de impressões na responsabilidade social.....</i>	<i>12</i>
2.4. <i>Conceito de responsabilidade social</i>	<i>14</i>
2.4.1. <i>Teorias instrumentais</i>	<i>15</i>
2.4.2. <i>Teoria do pensamento substantivo ou ético</i>	<i>16</i>
2.4.3. <i>Teorias políticas.....</i>	<i>17</i>
2.4.4. <i>Teorias do pensamento integrativo</i>	<i>18</i>
2.5. <i>Ética empresarial.....</i>	<i>24</i>
2.5.1. <i>Conceito de Ética.....</i>	<i>24</i>
2.5.2. <i>Pressupostos da ética.....</i>	<i>26</i>
2.5.3. <i>Motivações para a prática da ética empresarial</i>	<i>27</i>
2.6. <i>Os stakeholders.....</i>	<i>27</i>
2.7. <i>Estratégias e acções de promoção da RSO.....</i>	<i>34</i>
2.8. <i>Síntese</i>	<i>36</i>
CAPÍTULO 3. TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS	38
3.1. <i>Introdução.....</i>	<i>39</i>
3.2. <i>Estatuto OTOC.....</i>	<i>41</i>

3.3.	<i>Código de Ética e Deontologia Profissional</i>	43
3.3.1.	Deontologia versus códigos de ética.....	43
3.3.2.	Código de ética e deontologia profissional dos TOC's.....	47
3.4.	<i>A contabilidade, o comportamento ético e a responsabilidade social</i>	52
3.5.	<i>Síntese</i>	56
CAPÍTULO 4. ENQUADRAMENTO E METODOLOGIA DO ESTUDO		57
4.1.	<i>Nota introdutória</i>	58
4.2.	<i>Quadro teórico</i>	58
4.3.	<i>Método</i>	59
4.4.	<i>Levantamento do problema e construção de hipóteses</i>	61
4.4.1.	Identificação do problema.....	62
4.4.2.	Determinação das hipóteses de estudo.....	63
4.5.	<i>Seleção da técnica documental</i>	65
4.6.	<i>Recolha de Dados</i>	68
4.6.1.	Inquérito 1 - Organizações.....	69
4.6.2.	Inquérito 1 - TOC's.....	71
4.7.	<i>Tratamento dos dados</i>	72
4.8.	<i>Universo e amostra</i>	74
4.8.1.	Organizações.....	74
4.8.2.	TOC's.....	74
4.9.	<i>Síntese</i>	75
CAPÍTULO 5. SÍNTESE DOS RESULTADOS		77
5.1.	<i>Nota Introdutória</i>	78
5.2.	<i>Considerações sobre os resultados obtidos – Inquérito 1</i>	79
5.3.	<i>Análise de hipóteses – Problema 1</i>	84
5.4.	<i>Considerações sobre os resultados obtidos – Inquérito 2</i>	85
5.5.	<i>Análise de hipóteses – Problema 2</i>	88
CAPÍTULO 6. CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTUDO		93
6.1.	<i>Contribuições para o conhecimento</i>	94
6.2.	<i>Limitações, dificuldades do estudo e sugestões para investigações futuras</i>	95
CAPÍTULO 7. CONCLUSÕES		98
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		102
APÊNDICES		113

<i>Apêndice A - Evolução da Profissão de Técnico Oficial de Contas</i>	<i>114</i>
<i>Apêndice B - Controlo de Qualidade</i>	<i>119</i>
<i>Apêndice C - Divulgação do inquérito – OTOC</i>	<i>123</i>
<i>Apêndice D - Divulgação do inquérito - AEISCAL.....</i>	<i>124</i>
<i>Apêndice E - Divulgação do inquérito - AAAISCAL.....</i>	<i>125</i>
<i>Apêndice F- Divulgação do inquérito - Networking</i>	<i>126</i>
<i>Apêndice G - Inquérito 1 - RSO</i>	<i>127</i>
<i>Apêndice H - Inquérito 2 - TOC's.....</i>	<i>132</i>
<i>Apêndice I - Fontes utilizadas nos inquéritos, discriminadas por questão.....</i>	<i>138</i>
<i>Apêndice J - Definição de variáveis no SPSS</i>	<i>141</i>
<i>Apêndice K - Apresentação e discussão de resultados do inquérito 1 às Organizações</i>	<i>144</i>
<i>Apêndice L – Apresentação e discussão dos resultados do inquérito 2 aos TOC's</i>	<i>164</i>
<i>Apêndice M - Quadros de análise ao inquérito 2, questão 31 e 31.1. - SPSS.....</i>	<i>198</i>
<i>Apêndice N - Quadros de análise ao inquérito 2, questão 31.2. - SPSS.....</i>	<i>199</i>
<i>Apêndice O - Quadros de análise ao inquérito 2 - Hipótese 3 Problema 2 - Anos TOC - SPSS</i>	<i>201</i>
<i>Apêndice P - Quadros de análise ao inquérito 2 - Hipótese 3 Problema 2- Género - SPSS</i>	<i>206</i>
<i>Apêndice Q - Quadros de análise ao inquérito 2 - Hipótese 3 Problema 2 - Escalões etários - SPSS</i>	<i>210</i>
<i>Apêndice R - Quadros de análise ao inquérito 2, questão 32. - SPSS</i>	<i>214</i>
ANEXOS.....	216
<i>Anexo 1 – Inquérito ESCE-IPS</i>	<i>217</i>
<i>Anexo 2 – Questionário RSE – CSR e NERcab.....</i>	<i>221</i>
<i>Anexo 3 – Questionário sobre as percepções dos TOC a respeito do respectivo código deontológico</i>	<i>227</i>
<i>Anexo 4 – Decreto-Lei 310/2009 – Estatuto e Código Deontológico dos TOC's</i>	<i>233</i>

LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

Abreviatura/Sigla	Significado
AAAISCAL	Associação de Antigos Alunos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa
AECA	<i>Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas</i>
AEISCAL	Associação de Estudantes do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa
ATOC	Associação dos Técnicos Oficiais de Contas
CCI	Código da Contribuição Industrial
CDTOC	Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas
CE	Comissão Europeia
CEDP	Código de Ética e Deontologia Profissional
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
CICE	Centro de Investigação em Ciências Empresariais da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal
CSR	<i>Corporate social responsibility</i>
CTOC	Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas
DL	Decreto-Lei
DF	Demonstrações financeiras
ECTOC	Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas
EM	Estados Membros
EOTOC	Estatuto da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas
ESCE-IPS	Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal
ESTF	Supremo Tribunal Federal
EUA	Estados Unidos da América
FIPECAFI	Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras
GRACE	Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial
H1	Hipótese 1
H2	Hipótese 2
H3	Hipótese 3
H4	Hipótese 4
H5	Hipótese 5
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
ISCAL	Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa
OROC	Ordem dos Revisores Oficiais de Contas
OTOC	Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas
P1	Problema 1
P2	Problema 2
PME's	Pequenas e Médias Empresas
PT	Portugal Telecom
RH	Recursos Humanos

ROC	Revisor Oficial de Contas
RPECS	Rede Portuguesa de Empresas para a Coesão Social
RS	Responsabilidade Social
RSE	Responsabilidade Social das Empresas
RSO	Responsabilidade Social das Organizações
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TOC	Técnico Oficial de Contas
TOC's	Técnicos Oficiais de Contas
UE	União Europeia

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - ESTRATÉGIAS ASSERTIVAS DE GESTÃO DE IMPRESSÕES ORGANIZACIONAIS	12
TABELA 2 - ETAPAS DE CLASSIFICAÇÃO DO COMPORTAMENTO DAS ENTIDADES	20
TABELA 3 - ESCALA RDAP	21
TABELA 4 - CONCEITO DE RSE SEGUNDO MELO E FROES (2001)	23
TABELA 5 - ESTÁGIOS DE COMPORTAMENTO DA ORGANIZAÇÃO SEGUNDO LOGSDON E YUTHAS (1997)....	30
TABELA 6 - CLASSIFICAÇÃO DA TEORIA DOS STAKEHOLDERS SEGUNDO DONALDSON E PRESTON (1995)..	32
TABELA 7 - INQUÉRITO 1 - DEFINIÇÃO DA AMOSTRA	74
TABELA 8- INQUÉRITO 2 - MODALIDADE DE PREENCHIMENTO - TOC'S	75
TABELA 9- INQUÉRITO 1 - QUESTÃO 13 - JUSTIFICAÇÕES PARA A RS	79
TABELA 10- INQUÉRITO 1 - QUESTÃO 14 - PRIORIDADE NA RELAÇÃO DA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO COM DIFERENTES STAKEHOLDERS	80
TABELA 11- INQUÉRITO 1 - QUESTÃO 17 - ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO/EMPRESA EM MATÉRIA DE RS	81
TABELA 12- INQUÉRITO 2 - QUESTÃO 18.1. VERSUS QUESTÃO 18.....	86
TABELA 13- INQUÉRITO 2 - QUESTÃO 18.2. VERSUS QUESTÃO 18.....	86
TABELA 14- INQUÉRITO 2 - MAPA RESUMO DAS RESPOSTAS ÀS QUESTÕES 31 E 31.1	87
TABELA 15- INQUÉRITO 2 - MAPA RESUMO DAS RESPOSTAS À QUESTÃO 31.2	88
TABELA 16 - INQUÉRITO 2 - QUESTÃO 8 VERSUS QUESTÃO 16	89
TABELA 17 - INQUÉRITO 2 - QUESTÃO 8 VERSUS CONCORDÂNCIA COM ARTIGOS CITADOS.....	90
TABELA 18 - INQUÉRITO 2 - CUMPRIMENTO DO CDTOC POR GÉNERO	91

Capítulo 1. INTRODUÇÃO

“Quem ama a verdade, procura formar a consciência: conhecer os princípios morais, pedir conselho a pessoas rectas e com experiência; não considerar humilhante que nos corrijam. De facto, os outros observam-nos de fora e com mais objectividade do que nós mesmos. Também é preciso tirar experiência dos próprios actos, examinar-nos com frequência (diariamente) e corrigir os erros. É preciso ser humildes para reconhecer os erros e rectificar, mas isso dar-nos-á uma grande sabedoria, e capacidade de ajudar os outros também”.

(Lorda, 2001, p. 32)

1.1. RELEVÂNCIA DO TEMA

A importância crescente da componente empresarial no seio da economia mundial de mercado, como motor de desenvolvimento social, tem conduzido a várias alterações ao nível da dimensão social da própria empresa. O olhar atento e por vezes crítico de todos os *stakeholders* da empresa impõe uma conduta social à actividade por si desenvolvida. Além do objectivo de produtividade e de lucro as empresas têm de se adaptar a um conjunto de temáticas relacionadas com a responsabilidade social (RS).

A desresponsabilização social tem vindo a ser denunciada, em algumas situações, através da denúncia pública, tanto ao nível da imprensa, como, por exemplo, ao nível das organizações de consumidores e de associações que apresentam preocupações sobre esta temática. A consequente deterioração da imagem da organização tem inerente uma perda de rendibilidade do negócio e reduções de lucros no médio longo prazo. A cadeia de valor da organização passa a incluir, no âmbito da sua componente económica, a RS. A denúncia das situações ocorre em paralelo a algumas iniciativas a nível nacional que resolvem premiar as organizações no âmbito das diversas áreas da RS.

Para além do contexto global onde as empresas se inserem, também as Ordens Profissionais existentes estão conscientes da importância que a ética e a responsabilidade social apresentam para a sua classe profissional. A maior exigência, por parte dos clientes e do Estado, implica um maior rigor e uma intensificação em termos de qualidade. Desta forma, deve-se apostar na panóplia de instrumentos de diferenciação que estão ao alcance dos profissionais, tais como, a competência, a formação e prática de medidas ética e socialmente responsáveis.

A Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC) é uma associação pública profissional, criada pelo Decreto-Lei (DL) nº 452/99 de 5 de Novembro, posteriormente alterado pelo DL 310/2009, de 26 de Outubro. Nos termos do normativo legal, a OTOC tem por missão regular e disciplinar o exercício da profissão de Técnico Oficial de Contas (TOC), para além de desenvolver todas as acções conducentes a uma maior credibilização e dignificação da profissão.

Tal como as restantes Ordens e Câmaras existentes na sociedade, a OTOC afigura-se uma pessoa colectiva pública. A profissão de TOC é considerada pelo Estado como tendo "natureza pública" e que os profissionais inscritos, de forma obrigatória, na Ordem têm uma "função social" (Decreto-Lei nº 265/95, 1995).

Os técnicos oficiais de contas (TOC's) enquanto profissionais que desempenham as tarefas inerentes à Contabilidade, devem, no âmbito da sua classificação de profissão de interesse público, agir com ética e consciencializar-se da responsabilidade social que está implícita à sua forma actuação. Os TOC's são agentes credibilizadores da informação destinada aos sócios/accionistas das empresas, aos investidores e aos financiadores. Assumem, ainda, um papel relevante junto da Administração Fiscal, como interlocutores credíveis entre ela e o sujeito passivo.

1.2. ESTRUTURA DA TESE

A dissertação efectuada apresenta a seguinte estrutura. No início apresenta-se uma revisão da literatura no que respeita aos conceitos da responsabilidade social das organizações (RSO) e da ética, assim como breves considerações sobre a sua evolução. Pretende-se reflectir acerca dos conceitos, analisar as diferentes correntes existentes e determinar em que medida é que estas matérias são relevantes para avaliar o contexto actual em que as organizações se inserem.

Prossegue-se no capítulo seguinte com uma revisão da literatura relativamente aos TOC's, apresentando-se uma resenha de conceitos, pressupostos, características que se consideraram importantes para contextualizar a actuação destes profissionais. O estudo do Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas (CDTOC) permite analisar o normativo e a regulamentação afecta à actuação do TOC, assim como as suas implicações no contexto legal.

No capítulo que se lhe segue é apresentado o quadro teórico que serve de base ao estudo efectuado, assim como a metodologia adoptada no âmbito do trabalho realizado.

De seguida apresenta-se uma síntese dos resultados obtidos no âmbito dos inquéritos efectuados remetendo-se para apêndice uma análise detalhada de cada uma das temáticas abordadas.

O penúltimo capítulo inclui as contribuições do trabalho efectuado para a literatura, as limitações e dificuldades encontradas, assim como um conjunto de sugestões para investigações futuras.

Por fim são indicadas as conclusões do estudo.

Apresenta-se, ainda, sob a forma de apêndice os documentos produzidos pela investigadora que deverão ser tidos em consideração aquando da análise da dissertação.

Em anexo pode-se encontrar um conjunto de documentos utilizados na elaboração do trabalho de investigação e que são de extrema importância para a sua interpretação.

1.3. PROBLEMA

Este trabalho de investigação pretende, focando-se no aspecto ético da Responsabilidade Social das Organizações (RSO), analisar a forma como estas matérias são entendidas e abordadas no seio das organizações.

A importância atribuída pela generalidade das pessoas a estas matérias, no contexto actual, dita a forma de actuação das organizações para com uma generalidade de *stakeholders*, nas quais os TOC's se inserem. Esta actuação está directamente relacionada com as orientações estratégicas, objectivos e finalidades da organização.

Os TOC's exercem as suas funções ao abrigo de um código deontológico específico, o CDTOC. Este documento, por vezes, é incompatível com certas e determinadas orientações estratégicas da organização. Os dilemas éticos são diversos no contexto onde os TOC's actuam, prendendo-se, especificamente, com o nível de responsabilidade assumido no desempenho das suas funções nos diferentes tipos de organizações. A exigência que se impõe no relacionamento do profissional, na qualidade de TOC, para com a organização influi na forma como a organização lida com o mesmo. A responsabilidade pessoal e directa do TOC pode implicar conflitos laborais que, em alguns casos, apresentam repercussões ao nível civil, legal ou tributário.

A responsabilidade dos TOC's existe, não apenas ao nível tributário - no que respeita aos casos em que ocorra uma violação dos seus deveres profissionais, mas também ao nível do pagamento das multas e das coimas devidas por falta ou atraso de entrega de declarações fiscais das organizações¹.

Reveste-se, então, da maior importância, apurar, na sequência de um trabalho de campo, qual o nível de responsabilidade ética e social das organizações, assim como dos TOC's.

¹ O agravamento desta responsabilidade tributária decorre da publicação da Lei n.º 60-A/2005, de 30 de Dezembro.

1.4. OBJECTIVO

De forma a poder dar uma resposta ao problema formulado, este trabalho de investigação tem como objectivo incentivar a pesquisa, o debate e promover a consciencialização da importância da ética e da responsabilidade social (RS) entre os TOC's e as organizações.

Ao abordar este tema de uma forma clara e concisa pretende-se auxiliar os potenciais utentes da informação descrita no processo de tomada de decisão, pois este é um assunto primordial na área da RSO.

Pretende-se, também, retirar algumas conclusões sobre a forma como as organizações assumem a sua responsabilidade ética e social perante os colaboradores que exercem funções de gestão, assim como a realidade sentida pelos TOC's no contexto da ética e da RS das entidades.

1.5. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Ao nível teórico foi desenvolvido um trabalho de revisão bibliográfica sobre as temáticas da responsabilidade social, ética profissional, e os TOC's.

No caso específico da responsabilidade social parte-se de uma análise bibliográfica desde meados do século XX, principalmente quando começaram a aparecer os primeiros trabalhos relativos a esta temática.

Quanto ao tema da ética e da moral, este tem como foco a evolução dos conceitos ao longo do tempo, assim como a vertente organizacional. Não se irá efectuar um estudo muito aprofundado sobre estes temas, pois não se possui formação de base suficiente para efectuar conclusões científicas sobre esta matéria, uma vez que, entra nos domínios da área da filosofia.

O estudo foi concretizado sob a forma de dois inquéritos: o primeiro, às organizações foi concretizado com base numa amostra de 131 inquiridos que desempenhem funções na área da gestão; o segundo, a um conjunto de TOC's com base numa amostra de 287 inquiridos. Este é um trabalho de investigação que, ao nível de estudo de campo, parte dos resultados obtidos nos inquéritos, já testados por outras entidades, como forma de aferir algumas conclusões sobre a temática da dissertação. O estudo prático tem inerente uma delimitação temporal curta e varia de acordo com a disponibilidade dos respondentes, ao longo do período estipulado de dois meses para o preenchimento de

cada um dos inquéritos efectuados. A análise estatística dos dados obtidos foi efectuada recorrendo à elaboração de frequências, correlações, testes de independência, entre outras metodologias.

1.6. MOTIVAÇÕES DO ESTUDO

A sociedade tem vindo a sofrer transformações profundas nas mais diversas áreas, as quais exigem informações fiáveis e, principalmente, transparência por parte das organizações para que estas possam actuar de forma mais efectiva e eficiente.

O tema escolhido “Ética e responsabilidade social das organizações perante os técnicos oficiais de contas” pretende aferir a forma como as organizações assumem a sua responsabilidade ética e social perante os seus *stakeholders* e, mais particularmente, a forma como os colaboradores com a categoria profissional de TOC’s assimilam e praticam o conjunto de medidas éticas a que estão sujeitos pelo normativo legal.

A actualidade da discussão desta temática, assim como a sua pertinência, são factores que contribuem para a tornar relevante e motivante para todas as partes interessadas. A responsabilidade social tem-se tornado alvo de sucessivas análises ao nível da literatura nos últimos anos, mas o caso particular da sua relação com os TOC’s e o CDTOC foi escassamente abordada.

Considera-se que o trabalho de TOC deve ser efectuado agindo de acordo com os compromissos éticos, o que se incompatibiliza, em certa medida, com as orientações de uma grande parte das organizações que não se tenham comprometido com o modelo *triple bottom line*. O objectivo é reequacionar esta questão no domínio das organizações socialmente responsáveis e analisar até que ponto se compromete a prossecução dos objectivos delineados no âmbito do CDTOC.

O paradigma de que se parte é de que existe um certo desinteresse por parte dos pequenos empresários em se debruçarem sobre a problemática da RSO, mas que esse desinteresse tende a desaparecer quando se lhes explica as vantagens económicas, sociais e ambientais da assumpção da sua responsabilidade social.

No que respeita às pequenas e médias empresas (PME's)² o paradigma é de que as maiores capacidades económico-financeiras lhes permitem apostar nesta nova “moda empresarial”, mas de uma forma limitada. A limitação prende-se, fundamentalmente, com a sua aplicabilidade, apenas no tocante a medidas com visibilidade para o exterior da empresa e não relativamente ao seu interior.

No aspecto social, mais propriamente na área deste estudo, o profissional TOC tende a ser menos remunerado, uma vez que a generalidade das organizações prefere investir em mão-de-obra barata continuando a apostar na fuga ao nível fiscal envidando esforços no sentido de que o TOC efectue uma contabilidade criativa, não apresentando qualquer respeito pela ética e deontologia profissional a que estes estão sujeitos.

Se, por um lado, existe um CDTOC que dita a actuação de um TOC, por outro, assiste-se a um fraco contributo para esta matéria por parte das entidades perante esta classe, chegando mesmo a assistir-se a um esforço para a não actuação ética. A lacuna existente ao nível da postura ética no exercício da profissão de contabilista implica, não apenas o incumprimento do CDTOC, mas também um conjunto de penalizações previstas por aquele, além de outras implicações legais que serão abordadas neste trabalho de investigação.

A fronteira ténue que existe entre RS e responsabilidade legal por todo o trabalho desempenhado no âmbito desta profissão coloca em causa a prossecução de qualquer vínculo laboral que possa existir.

A RS que o TOC possui, além de se colocar ao nível individual, como elemento da sociedade global, é também de âmbito específico, devido à inerência do seu desempenho profissional. A responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal, por parte do TOC converte-o num garante da verdade fiscal das declarações fiscais, assim como das demonstrações financeiras e seus anexos. O carácter público das funções exercidas - atribuído pelo legislador e pelo CDTOC - impõe um nível de exigência e prudência na observação, análise, e tratamento de toda a documentação que lhe é entregue. Os conflitos laborais, legais, que daí podem decorrer

² Consideram-se para estes efeitos que, médias empresas são todas aquelas que: registem menos de 250 trabalhadores e cujo volume de negócios seja inferior a 39.903.832,00€ ou apresentem um Balanço menor que 26.935086 €.

combinados com a possibilidade de reversão da execução da dívida tributária contra os TOC's³ impõem uma forte pressão sobre o profissional da contabilidade.

Em termos legais, a subordinação jurídica do TOC ao empregador não prejudica, nem deve prejudicar, a sua autonomia técnica uma vez que se deve guiar pelas normas evidenciadas no CDTOC que caracterizam a sua isenção e independência técnica, quando em regime de trabalho dependente. O Código do Trabalho nos seus artigos 112º e 120º, alínea e) evidencia ainda que o empregador está obrigado a respeitar estas normas deontológicas.

O TOC se, no momento da análise técnica da documentação providenciada pelo cliente, verificar alguma anomalia ou facto indiciador de falsidade ou irregularidade deve alertar o seu cliente recusando-se a proceder à sua contabilização. Por vezes, deste facto decorre uma incompatibilização da relação laboral existente, uma vez que a organização não aceita de ânimo leve esta recusa. A afirmação de um trabalhador dependente, TOC, de não cumprimento de uma ordem directamente estabelecida por um superior hierárquico, cliente, no seio de uma organização, não é bem aceite pela generalidade dos empregadores, apesar dos direitos que lhe estão inerentes. O TOC pode requerer instruções por escrito do seu cliente no sentido de comprovar que esta é uma actuação que lhe é imposta sendo que, segundo Santos (2006, p. 40), “(...) na maioria dos casos, os empregadores, essencialmente estes, mau grado a autonomia técnica do trabalhador (...) se recusam a assinar uma declaração deste tipo (...)”.

O profissional tem de ponderar, em cada um dos seus actos, o peso que tem a sua assinatura em uma declaração financeira de um cliente. A certificação não é apenas ao nível legal mas também ao nível fiscal e social uma vez que, todas as partes interessadas acreditam e confiam no garante da verdade associado à sua assinatura. Segundo Santos (2006, p. 40) o TOC deve, “(...) perante a recusa do empregador de assinatura da declaração (...) compete ao TOC ajuizar sobre se deve manter o emprego ou ser um profissional íntegro (...)”.

³ Segundo o ponto 3 do artigo 24º da Lei Geral Tributária.

Capítulo 2. ÉTICA E RSO

“Being extraordinary does not necessarily mean obtaining a position of honor or glory or even of becoming successful in other people’s eyes. It means being true to self. It means pursuing our full potential”.

(Quinn & Quinn, 2002, p. 35)

2.1. NOTA INTRODUTÓRIA

Este capítulo incide numa breve apresentação da temática da RSO, assim como a ética empresarial indicando a literatura que se considera pertinente e esclarecedora sobre o tema desta dissertação. Os conceitos, origem e evolução da temática da RSO serão objecto de análise, assim como um conjunto de tópicos que se consideram relevantes no âmbito da ética empresarial.

Segundo Sundman (2000) o tema da RSO é bastante controverso, o que decorre da existência de várias correntes de pensamento. A íntima relação existente entre esta temática e o conceito da ética provoca alguma discussão, talvez devido ao facto destes conceitos estarem amplamente relacionados. A subjectividade da questão induz a alguma ambiguidade no que respeita à definição do conceito e levanta diversas questões no que respeita à sua legitimidade e aceitação.

Como ponto de partida para qualquer abordagem sobre este tema, mais complexo do que inicialmente se apresenta, parece relevante reflectir sobre a existência de responsabilidade social na óptica das organizações.

2.2. CONTORNOS E DILEMAS NA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Argandoña (1998) refere que as organizações apresentam responsabilidades sociais subsequentes aos fins que pretendem atingir. A principal responsabilidade é efectuar bem feito o que quer que seja a que se dedique, vender e/ou fornecer bens e/ou serviços, com qualidade, de forma a satisfazer as necessidades reais da população. De entre as restantes obrigações, às quais o autor (*op. cit*) atribui uma ordenação, constam primeiramente o trabalhar com eficácia, de seguida a prossecução de um trabalho com auto continuidade e, por último, a promoção do desenvolvimento humano dos elementos que fazem parte da organização. Trabalhar com eficácia implica obter resultados que superem o valor dos recursos utilizados, o que na prática significa obter valor acrescentado. A auto continuidade deve orientar a actuação da entidade de forma a constituir as reservas necessárias, granjeando o crescimento, investigando, inovando e mantendo a sua competitividade.

O tema da RS não deve ser observado de forma linear; esta prática empresarial apresenta um conjunto vasto de dilemas no que respeita à sua interpretação e aplicabilidade.

Algumas organizações optam por assumir uma postura socialmente responsável na sua forma de gestão, na dimensão social, ambiental e económica, enquanto outras organizações apostam unicamente numa das suas vertentes. Existem ainda organizações que se intitulam de socialmente responsáveis, pois ocasionalmente implementam uma medida nesta área⁴.

De entre os contornos e dilemas relacionados com a RS observar-se-ão no decorrer deste trabalho de investigação as *nuances* desta temática, sendo que, nesta fase, é importante assinalar o carácter voluntário, autêntico e transparente das medidas socialmente responsáveis.

No contexto geral as organizações apresentam um conjunto vasto de responsabilidades para com a sociedade global, pois possuem a capacidade de influenciar, em várias vertentes, todos os que com ela se inter-relacionam.

Em determinadas ocasiões as organizações optam por fazer o mínimo no que respeita à RS, apenas que está prescrito em termos legais⁵, e noutras ocasiões optam por ir além do estabelecido e/ou necessário; é tudo uma questão de inclusão ou não da temática da RS nas decisões estratégicas da gestão. Torna-se relevante, nesta fase da investigação, abordar, de forma sintética, a multiplicidade de conceitos conexos ao tema da RS de forma a explicar a amplitude da investigação conduzida, nomeadamente a gestão de impressões.

⁴ A título de exemplo, na dimensão ambiental, as organizações podem efectuar a reciclagem de consumíveis de informática, mas isso não implica que sejam consideradas socialmente responsáveis.

⁵ Em matérias de ambiente existem limitações à emissão de gases de efeito estufa para a atmosfera. As organizações podem-se limitar a cumprir os requisitos do protocolo de Quioto ou podem encetar medidas de forma a ir mais além do legalmente estabelecido. O protocolo de Quioto consiste num acordo internacional que determina aos países industrializados limites nas emissões de gás que provocam o efeito de estufa na atmosfera. Este tipo de gases é, pelo menos, parcialmente responsável pelo aquecimento global, ou seja, pelo aumento global da temperatura que poderá ter consequências catastróficas para a vida na Terra. Os países industrializados que assinaram o protocolo entraram em acordo com vista à diminuição em 5% das suas emissões, abaixo dos valores registados em 1990, no período entre 2008 e 2012. Cada país acordou os seus próprios limites a atingir: os países da União Europeia (UE) comprometeram-se a diminuir as suas emissões em 8%, o Japão em 5%, ao passo que em alguns países, se podem registar aumentos pois actualmente registam fracas emissões (JPN/BBC/Reuters, 2005).

2.3. GESTÃO DE IMPRESSÕES NA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os autores Connolly-Ahern e Broadway (2007) mencionam que as organizações são instrumentos utilizados na gestão de impressões devido à sua forte componente informacional relativamente aos seus diferentes públicos, nomeadamente no que respeita às actuações de âmbito social.

De acordo com Jones e Pittman (1982) existem cinco técnicas de gestão de impressões ao nível do indivíduo: insinuação, autopromoção, exemplificação, intimidação e suplicação, com o intuito de transmitirem, respectivamente, simpatia, competência, confiança, perigo e pena.

No seguimento desta ideia, Mohamed, Gardner e Paolillo (1999) efectuaram a transposição da teoria de Jones e Pittman (1982) aplicando-a ao contexto organizacional, concebendo, desta forma, a teoria das cinco técnicas da gestão, descrita na Tabela 1.

TABELA 1 - ESTRATÉGIAS ASSERTIVAS DE GESTÃO DE IMPRESSÕES ORGANIZACIONAIS

Estratégia de gestão de impressões	Descrição
Insinuação	Comportamentos utilizados para fazer a organização parecer mais atractiva aos olhos dos outros.
Promoção	Comportamentos que apresentam a organização como sendo altamente competente, efectiva e bem-sucedida.
Exemplificação	Comportamentos usados pela organização para projectar imagens de integridade, RS e confiança moral; esta estratégia pode também ter como objectivo imitar outras entidades.
Intimidação	Comportamentos que apresentam a organização como uma entidade poderosa e perigosa, a qual se mostra capaz e disposta a infligirem sofrimento sobre aqueles que frustram os seus esforços e objectivos.
Suplicação	Comportamentos desenvolvidos pela organização que projectam uma imagem de dependência e vulnerabilidade, com o propósito de solicitar a assistência de outros.

Fonte: Mohamed, Gardner e Paolillo, 1999 *apud* Mendonça & Andrade, (2003, p. 41).

Rosenfeld (1997) defende que as tácticas de gestão de impressões têm como propósito instruir no alvo uma impressão positiva efémera, de curto prazo, isto é, apresentam objectivos estratégicos. No que respeita à gestão de impressões estratégica, já se está perante uma gestão com objectivos de longo prazo, uma vez que têm por finalidade atribuir uma imagem de credibilidade, competência e confiança.

A complexidade da gestão de impressões pressupõe que as organizações empreendam estratégias directas e assertivas, de forma a controlar as impressões dos seus públicos relativamente a um conjunto de aspectos ⁶. A proactividade evidenciada pelas organizações que se guiam por este tipo de estratégias visa o cumprimento dos objectivos por elas definidos (Mohamed, Gardner, & Paolillo, 1999).

A RS é uma prática empresarial susceptível da utilização da gestão das impressões, o que preconiza um olhar atento sobre estas temáticas, de forma a não efectuar juízos menos correctos acerca das organizações em análise. O apuramento da legitimidade das práticas levadas a cabo pelas organizações deve ser efectuado de forma cautelosa para não se ter uma imagem fictícia da RS. O desenvolvimento económico-social é um motor do desenvolvimento da RS e o fraco nível de estabilidade que se regista na área da gestão pode provocar alguma agitação no meio envolvente. O uso indevido, por parte das organizações, das temáticas da RS tem implícita uma anuência, por parte dos intervenientes, de que a prática da RS não é apenas, nem principalmente, uma questão material. As organizações, mesmo sem recorrer ao dinheiro, podem contribuir para o desenvolvimento do meio envolvente de variadas formas: a doação de produtos ou cedência de equipamentos ou de espaços, de forma gratuita ou a baixo custo, são algumas das hipóteses existentes. Este tipo de medidas tem repercussões ao nível da imagem da organização, contribuindo de forma positiva para a mesma. É ponto assente que, cada vez mais, os consumidores valorizam todo o conjunto de medidas desencadeadas pelas organizações em matéria de RS.

As medidas intimamente relacionadas com causas sociais e/ou ambientais aumentam de forma significativa a exposição positiva das organizações. Este tipo de campanhas de *marketing* pretendem direccionar a atenção do meio envolvente no sentido da organização. Caso a organização não aposte na veracidade deste tipo de medidas, por exemplo nos casos em que apenas pretende melhorar a sua imagem externa, a situação pode gerar uma má imagem da organização.

As organizações não devem perspectivar a RS como um custo, mas sim como um investimento. Isto implica que estas não se limitem a realizar actividades caritativas ou

⁶ Atractividade, competência, efectividade, sucesso, integridade, responsabilidade social, confiança, poder coercitivo ou dependência e vulnerabilidade.

humanitárias, mas que invistam na acção propriamente dita no sentido de integrar naturalmente este tipo de acções no seu dia-a-dia. O entendimento de que se trata de um investimento ocorre quando a organização, segundo princípios de gestão profissional, gere um conjunto de actividades que acredita poderem ajudar a criar valor para si própria. As resoluções a este nível devem ser delimitadas e avaliadas, acautelando acções dispersas e desintegradas, que podem ser consideradas como algo estranho à organização.

A conclusão aponta no sentido de que para uma empresa tomar o caminho de "fazer bem o bem" implica o lançamento de um longo e gradual processo e não é certamente uma actuação simples que a irá levar a mudanças fundamentais; as alterações verificam-se não só ao nível da sua identidade e da sua imagem (interna e externa), mas mesmo ao nível da sua "alma", segundo Calì (2006, p. 7).

Conclui-se que o conceito de RSE pretende ser bem mais do que uma moda. É um conceito que encerra ideias e que não é, à semelhança de outros conceitos, responsável pelo uso que delas se pode fazer ao nível das práticas de gestão.

Em termos práticos, a RSO vai para além das meras responsabilidades económicas e legais assumidas pelas organizações. Uma vez que já se aferiu a necessidade da organização apresentar características socialmente responsáveis vai-se abordar no ponto seguinte alguns dos aspectos da discussão em torno deste conceito.

2.4. CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

O tema da RSO não é recente, pelo que, ao consultar literatura sobre esta temática, conclui-se que existem várias abordagens no que respeita a este conceito; não existe concordância entre os vários autores.

Não obstante a variedade de classificações, pode-se assumir que existe uma primeira abordagem de base mais instrumental; uma segunda que tem por base um pensamento mais substantivo; uma terceira que assenta num pensamento integrativo e a última que se caracteriza por uma forte componente política.

Este é um tema que dificilmente reunirá consenso ao longo dos anos o que acabará por conduzir a diversas alterações nos conceitos que actualmente são aceites. Passa-se a descrever nos pontos seguintes cada uma das teorias.

2.4.1. Teorias instrumentais

Esta primeira abordagem assenta num forte conservadorismo, pois indica que a RSO tem por finalidade a obtenção do lucro para que seja considerada eficiente na gestão dos escassos recursos e conduza à satisfação dos objectivos dos accionistas. Nesta óptica, se o responsável pela gestão da organização gerar lucros e cumprir com os seus objectivos legais, nomeadamente o pagamento de vencimentos, já é considerado como sendo socialmente responsável. Se uma organização não gerar lucros, ela não está a beneficiar os accionistas; logo, esta gestão é considerada negativa, pois reduz a eficácia e o cumprimento dos objectivos primordiais da organização.

A teoria instrumental encara a empresa como um instrumento de criação de riqueza, pelo que a responsabilidade social apenas deve ser utilizada com esse objectivo. Existem vários autores que defendem esta teoria, sendo que têm origem na corrente neoclássica da economia (Magalhães, 2009) e que são declaradamente contra os argumentos da responsabilidade social das empresas. Levitt e Friedman são os principais autores que defendem esta alocação eficiente dos recursos.

No que respeita a Friedman, prémio Nobel da Economia, reforça a ideia de que a empresa é socialmente responsável ao gerar novos empregos, pagar remunerações justas e envidar esforços de forma a melhorar condições de trabalho, além de contribuir para o bem-estar público ao pagar seus impostos (Ashley, 2002), sendo que o objectivo da empresa se resume à maximização da riqueza dos seus accionistas. O autor citado, defensor da teoria da “mão invisível”, acreditava na ideia de Adam Smith que atribuía como único objectivo da empresa o incremento dos lucros.

Por outro lado, Levitt (1958), outro dos defensores da corrente contrária à RSO, resume toda a sua posição na seguinte afirmação “(...) no sistema de livre-empresa, supõe-se que o bem-estar seja automático. E onde não o é, torna-se tarefa do governo (...)” (Levitt, 1958, p. 42). O mesmo autor afirma o seguinte:

“(...) se existe alguma coisa errada hoje é que as corporações estão concebendo suas ambições e necessidades muito amplamente. A verdade não é que elas sejam estritamente orientadas para o lucro, mas sim que elas não são estritamente orientadas para o lucro (...)” (Levitt, 1958, p. 44).

Mulligan (1986), por oposição a Levitt (1958), é um defensor da RSO, tal como se pode constatar na afirmação seguinte:

“(…) uma vez que, para agir com segurança perfeita, seria preciso saber todos os eventos que serão de algum modo afectados pelas nossas acções ao longo de um futuro infinito. A vida humana, no entanto, exige uma acção na ausência de certeza, e as pessoas de negócios em particular, têm uma predisposição para a acção (...)”⁷ (Mulligan, 1986, p. 265).

McWilliams e Siegel (2001) definiram RSO como um conjunto de acções que parecem traduzir-se em algo mais do que os interesses da empresa e do que é exigido por lei. Estes autores defendem a existência de um ponto óptimo para a aplicação dos recursos da entidade em acções sociais.

Peter Drucker atribuiu um sentido "novo" para a RSO, focando-se no terceiro sector, o social. Uma das contribuições deste autor foi a complementaridade de aspectos como a rendibilidade e a responsabilidade. Afirmou, também, que a primeira responsabilidade social do empresário é produzir lucros de forma a poder cobrir os custos futuros e ainda complementa indicando que a RS “ (...) adequada do negócio é domar o dragão, que é transformar um problema social em oportunidades económicas e de benefício económico, em capacidade produtiva, em competência humana, em empregos bem pagos e, em riqueza (...)”⁸ (Drucker, 1984, p. 62).

Stroup e Neubert (1987) abordam a temática da evolução da RSO e a forma como o seu conceito se tem vindo a alterar ao longo dos anos, dando um contributo importante para a sua compreensão. Consideram, ainda, a RS como um investimento, pelo que tem inerente um planeamento, de forma a antecipar a aplicação de recursos da empresa.

Por outro lado, Sucupira (2001) defende que os investimentos na área social são considerados custos e, desta forma, terão de ser desembolsados por alguém.

2.4.2. Teoria do pensamento substantivo ou ético

Outra das correntes existentes coloca em causa o facto de serem os accionistas o único alvo da responsabilidade das empresas. Nesta óptica, a responsabilidade social das organizações deve ir para além da geração do lucro e da satisfação dos accionistas, devendo ter em consideração o conjunto dos seus *stakeholders*. Este é um pensamento

⁷ Tradução da investigadora.

⁸ Tradução da investigadora.

substantivo, pois tem por base, não apenas o aspecto económico, mas também os valores éticos (Ashley, 2002).

Estas teorias preconizam um relacionamento com a sociedade que assente nos valores éticos, sendo esta preocupação encarada como uma obrigação. As organizações são moralmente obrigadas a agir em conformidade com o impacto que as suas acções terão em todo o seu público de interesse. Além de considerar os resultados finais das suas actividades, ao nível dos retornos económicos para os accionistas e proprietários, devem também otimizar os resultados de todos os *stakeholders*, sendo esta uma abordagem ética da RSO.

Esta abordagem opõe-se à teoria instrumental, dado que a empresa deve ter uma actuação socialmente responsável, assentando num conjunto de valores éticos e morais e colocando de parte as motivações económicas.

Enderle e Tavis (1998) preconizam a existência de um modelo que inclui a dimensão ética, social e ambiental, considerando três níveis de desafios éticos que se colocam às empresas: requisitos éticos mínimos, obrigações além dos requisitos mínimos e, por último, aspirações a ideais éticos.

Kok, Vas der Weile, McKenna e Brown (2001) salientam a importância de uma actuação ética e socialmente responsável das empresas, sem pretender alcançar algo em troca.

2.4.3. Teorias políticas

As teorias políticas assentam na interacção da empresa com a sociedade, principalmente no contexto político, sendo a RS considerada um dos veículos que permite essa interacção.

As grandes empresas têm um papel bastante importante na sociedade onde se inserem. Segundo Bowen (1953) e Carrol (1999) a RS caracteriza-se pela exigibilidade de os homens de negócios, na prossecução dos seus objectivos, considerarem nas suas linhas de acção, e de forma simultânea, os objectivos e valores da sociedade.

McGuire (1963) é um dos autores que aceita a teoria de Bowen (1953) complementando-a e reforçando-a com o facto de a organização ter por dever aceitar o papel social que lhe está inerente, aceitando as obrigações e as responsabilidades sociais que decorrem do seu poder no meio envolvente em que se inserem.

De acordo com Hay, Gray e Gates (1976) a organização tem a responsabilidade de ajudar a sociedade a alcançar as suas metas; a sociedade necessita que a organização forneça bens e serviços de forma eficiente e lucrativa.

A cidadania está intimamente relacionada com a RS e surge, a título de exemplo, através dos autores Waddock e Smith (2000). Estes autores referem o impacto que as organizações provocam com a sua actividade na sociedade, a forma como esse impacto é gerido, assim como a maneira como as organizações se relacionam com o meio onde se inserem. O conceito de cidadania integra as teorias políticas, pelo que contribui para o facto das empresas possuírem um determinado grau de poder e influência na sociedade onde se inserem, preconizando-se, assim, uma actuação que seja considerada socialmente responsável.

A RS institui um determinado nível de desempenho para que as empresas correspondam aos seus critérios económicos, mas que também intentem a satisfação das necessidades sociais do contexto em que estão inseridas.

2.4.4. *Teorias do pensamento integrativo*

As teorias do pensamento integrativo defendem que a existência da organização e o seu próprio crescimento dependem da sociedade que as rodeia e a RS permite a continuidade da empresa ao integrar as preocupações da gestão.

Carroll (1979, 1991, 1999, 2003) deu um forte contributo para responder à questão da RSO, uma vez que foi um forte defensor das teorias integrativas. Desenvolveu, ainda, um modelo no qual defende que “(...) a responsabilidade social dos negócios deve endereçar plenamente o conjunto de expectativas das empresas para com a sociedade em quatro aspectos: económico, legal, ético e discricionário ou filantrópico (...)” (2003, p. 36).

A definição de Carroll (1999) foca quatro aspectos da RS de um negócio: o económico, o legal, o ético e o discricionário. A empresa tem em vista produzir bens e/ou serviços e transaccioná-los com lucro (aspecto económico), respeitando os preceitos legais (aspecto legal), assentando em comportamentos éticos e coerentes com as normas vigentes (aspecto ético) e que, de uma forma voluntária, contribua para beneficiar a sociedade em geral (aspecto discricionário). Esta autora tem vindo a alterar a definição apresentada, sendo que, actualmente, passa a considerar a inter-relação entre os aspectos citados e o facto de não existir qualquer prioridade de um aspecto sobre os demais. A

forma de Carrol responder à questão da RS sofre várias alterações com o passar dos anos o que é notório pela leitura das suas obras. Uma das principais alterações é que o aspecto discricionário passou a ser considerado pela autora como desnecessário, de forma autónoma, numa das últimas versões da tipologia. Este aspecto discricionário passou a ser parte integrante do aspecto ético, deixando de ser identificado como um aspecto independente da RS do negócio. Desta forma, o modelo, na sua tipologia final, assenta não em quatro, mas sim em três componentes (económica, legal e ética) inter-relacionando-se entre si e sobrepondo-se mutuamente (Carroll & Schwartz, 2003).

Sethi (1975) aposta no comportamento da empresa atendendo ao aspecto da obrigação social (componente legal), da responsabilidade social (valores sociais) e o da responsividade social (antecipação face ao aspecto social de longo prazo). Refere mesmo que a componente legal e económica tradicional é necessária, mas não suficiente, para a legitimidade da organização, afirmando que “(...) a corporação que infringir essa regra não sobreviverá (...)” (Sethi, 1975, p. 62). A RS é assumida como a atitude cujas expectativas sociais ainda não foram transformadas em requisitos legais, não implicando alterações substanciais nas actividades relacionadas com o negócio da organização ou no estilo de comportamento preconizado. Obriga a entidade a desenvolver níveis mais elevados de flexibilidade na sua actuação social. A responsividade social é entendida num contexto social dinâmico, sendo que inclui um grau de predictividade alto, pois implica, por um lado, uma antecipação de prováveis mudanças futuras no cenário social, que possam ser resultantes da actuação da própria entidade, e por outro, a detecção de problemas sociais em que as entidades necessitem de desempenhar um papel significativo. As três etapas de classificação do comportamento das entidades, definidas por este autor, estão indicadas na Tabela 2.

TABELA 2 - ETAPAS DE CLASSIFICAÇÃO DO COMPORTAMENTO DAS ENTIDADES

	Estágio 1 Obrigação social	Estágio 2 Responsabilidade social	Estágio 3 Responsividade social
Legitimidade	Limitada a critérios legais e económicos.	Aceita a limitação dos critérios legais e de mercado. Considera outras variáveis. Avaliação da <i>performance</i> social.	Desempenha um papel mais amplo no sistema social.
Normas éticas	Valor do negócio é neutro. Gestores comportam-se de acordo com seus próprios padrões.	Estabelece normas para se relacionar com as comunidades. Não enfrenta normas sociais.	Advoga normas éticas institucionais mesmo se atingirem os seus próprios interesses.
Indicadores sociais para acções	Limitados aos interesses dos <i>stakeholders</i> .	Construídos para finalidades legais, mas ampliados para incluir os grupos afectados.	Presta contas à sociedade de uma forma mais ampla.
Estratégia operacional	Adaptação defensiva. Máxima exteriorização de custos.	Adaptação reactiva.	Adaptação proactiva. Antecipa futuras mudanças sociais.
Resposta a pressões sociais	Nega deficiências. Ignora insatisfação pública.	Assume responsabilidade na solução de problemas quotidianos.	Informação livre. Discute actividades com grupos externos.
Acções governamentais	Resiste às actividades regulamentadas excepto em situações para protecção de posição.	Coopera com os governos para melhorar o padrão da indústria. Preserva discrição na gestão das decisões da organização.	Comunica-se abertamente com os agentes políticos, reforçando a legislação existente.
Actividades político-legislativas	Tem em vista a manutenção do <i>status quo</i> e privilegia o <i>lobby</i> .	Amplia o trabalho com grupos externos.	Auxilia o corpo legislativo a melhorar as leis vigentes.
Filantropia	Contribui quando os benefícios directos são claramente demonstrados.	Contribui para causas estabelecidas e não controversas.	Contribui para causas novas e controversas.

Fonte: Adaptado de Sethi, 1975, p. 62.

Zenisek (1979) expõe o seu ponto de vista salientando o facto de existirem vários conceitos sobre esta temática. Uns conceitos apostam numa responsabilidade legal (obrigação social); outros autores apostam na sua forte componente ética; outros salientam apenas as contribuições, ao nível da caridade, que a empresa pode efectuar; por último, existem ainda outros autores que apostam, pura e simplesmente, na responsabilidade de pagamento das remunerações aos colaboradores com o seu devido tratamento. O autor não trouxe grande valor acrescentado para esta temática; apenas aglutinou uma série de conceitos assimilando-os como verdadeiros, não os considerando isoladamente, mas sim como parte integrante da RSO como um todo.

Alkhafaji (1989) observa na sua obra que, além da dificuldade ao nível do conceito de RSO, as organizações também se deparam com dificuldades ao nível da gestão na

vertente das políticas organizacionais. Segundo este autor o principal problema será a diferença existente ao nível dos interesses e expectativas dos *stakeholders*.

Em 1996 Wood (*apud* Queirós, 2001, pp. 28-29), enfatizou os *stakeholders* para a vertente dos resultados e do seu impacto, nomeadamente no respeito à importância dos *stakeholders* internos, externos e os institucionais. Esta autora aposta no equilíbrio das necessidades e dos interesses entre os diversos grupos sociais que são interdependentes da empresa.

Clarkson (1995) foi um outro autor que alertou para o facto das metodologias baseadas na RS não serem as mais adequadas para analisar o desempenho da organização. Segundo o autor deveria ser utilizada a relação existente entre a organização e os *stakeholders* de forma a produzir uma análise mais completa. Esta visão assenta no facto de os gestores não pensarem nem agirem em termos de RS, mas sim de forma a gerir os processos funcionais da entidade. Estes processos fazem parte das suas obrigações gerais e os gestores poderão ser chamados à responsabilidade pelas acções e decisões tomadas. O autor, com base no “modelo tridimensional de desempenho social” proposto por Carrol (1979), defende que uma empresa e os seus dirigentes têm liberdade para decidir de que forma deverão proceder no sentido do reconhecimento e prossecução do conjunto de obrigações e responsabilidades para com as audiências. Nesta óptica, o desempenho da organização seria avaliado, segundo a RDAP *Scale*, como reactivo, defensivo, adaptativo ou proactivo, em linha com a postura estratégica assumida pela organização (Tabela 3).

TABELA 3 - ESCALA RDAP

Classificação	Postura	Desempenho
Reactivo	Nega responsabilidades	Faz menos que o requerido
Defensivo	Admite responsabilidades mas resiste	Faz o mínimo requerido
Adaptativo	Aceita responsabilidades	Faz tudo o que é requerido
Proactivo	Antecipa responsabilidades	Faz mais que o requerido

Fonte: Adaptado de Clarkson, 1995, p. 109.

Segundo Freeman e Stoner (1992) a questão da RS nas empresas, já desde os anos 50-60 do século passado, incluía a noção de que os executivos podiam escolher as obrigações sociais das suas empresas consoante as suas características pessoais (a título de exemplo, ideias, ideais e valores).

Evan e Freeman (1993) apresentaram uma proposta no sentido de revitalizar o conceito de capitalismo ao nível da gestão, substituindo a noção de que os gestores têm a

obrigação perante os accionistas, pela noção de que os gestores têm uma relação de confiança para com todos os interessados (*stakeholders*).

Logsdon e Yuthas (1997) elaboraram o modelo de desenvolvimento moral organizacional. Este modelo assenta no princípio de que o desenvolvimento moral nas organizações apresenta semelhanças com os níveis de desenvolvimento moral do indivíduo. O modelo incorpora várias temáticas, nomeadamente o desenvolvimento moral nas organizações (ética), o desempenho social das organizações e as diferentes orientações dos *stakeholders*.

Zadek (1994, 1998) indica a necessidade de equilíbrio entre a *performance*, a ética e a responsabilidade da organização, realinhando, por um lado, a organização para incluir os seus *stakeholders* e, por outro lado, evidenciando a responsabilidade dos consumidores para o consumo ético e demais *stakeholders* para o comércio ético.

Existe um relacionamento entre as organizações e o Estado na provisão do bem comum, desde meados do século XVI. Nestes tempos remotos os monarcas autorizavam o investimento de corporações de capital desde que promettessem benefícios públicos no novo mundo (Ashley, Coutinho, & Tomei, 2000).

Por sua vez, Melo e Froes (2001) defendem que a melhor forma de analisar o conceito de RSE é identificando as múltiplas dimensões existentes (Tabela 4). A análise de Melo e Froes (2001) é complexa e deve ser observada de forma sistémica. Ao nível dos valores da organização, na sua postura para com os diferentes *stakeholders* deverá apostar numa estratégia ética e socialmente responsável. Os autores realçam ainda a necessidade de se desenvolverem estratégias de criação de valor no âmbito das acções da empresa, apostando no *marketing* institucional e investindo nas acções sociais estratégicas. A qualidade dos seus produtos/serviços deve ser ponto assente e deve contribuir, positivamente, para a imagem da organização tal como as medidas de inserção na comunidade, promoção da cidadania, desenvolvimento e integração social.

TABELA 4 - CONCEITO DE RSE SEGUNDO MELO E FROES (2001)

RSE visão como	A organização deve
Atitude e comportamento empresarial ético e responsável	Assumir uma postura transparente, responsável e ética em suas relações com as diferentes partes interessadas (por exemplo: governo, clientes, fornecedores, comunidade).
Conjunto de valores	Incorporar não apenas conceitos éticos mas um conjunto de outros conceitos que propiciem a sustentabilidade nomeadamente proporcionando um aumento da auto-estima dos funcionários.
Postura estratégica empresarial	Praticar a RS através de acções sociais estratégicas visando a geração de valores positivos aos negócios.
Estratégia de relacionamento	Investir na melhoria de qualidade do relacionamento com os diferentes públicos-alvo, confiando no <i>marketing</i> de relacionamento.
Estratégia de <i>marketing</i> institucional	Focar-se na melhoria da sua imagem constitucional sendo que, os ganhos institucionais da condição de empresa-cidadã justificam os investimentos em acções sociais conduzidas pela organização.
Estratégia de valorização das acções da empresa	Apostar na agregação de valor sendo que os incrementos na reputação da organização estão intimamente relacionados com o valor das suas acções no mercado.
Estratégia de recursos humanos	Apostar na satisfação dos seus colaboradores e seus dependentes procurando reter os talentos e incrementar o seu nível de produtividade.
Estratégia de valorização de produtos/serviços	Apostar na qualidade dos seus produtos e/ou serviços.
Estratégia de inserção na comunidade	Empenhar-se na melhoria das suas relações com a comunidade e a sociedade apostando na manutenção da sua inserção na mesma.
Estratégia social de desenvolvimento comunidade	Assumir o papel de agente do desenvolvimento local, juntamente com outras entidades ao nível da comunidade e do próprio governo.
Promotora da cidadania individual e colectiva	Promover a cidadania dos seus colaboradores, assim como na sociedade e na comunidade.
Exercício de consciência ecológica	Investir em programas de educação e preservação das políticas ambientais, difundido um conjunto de valores e práticas ambientalistas.
Exercício de capacitação profissional	Apostar no desenvolvimento profissional dos elementos da comunidade e dos seus colaboradores.
Estratégia de integração social	Incentivar a inclusão social.

Fonte: Adaptado de Melo e Froes, (2001, pp. 39-42).

È importante realçar o reconhecimento da importância que a inovação tem no âmbito das práticas de RSE, assim como a ideia de que as políticas públicas devem desempenhar um papel na promoção da RSE contribuindo para a renovação e implementação deste conceito.

Por conseguinte, é atribuída uma nova concepção de empresa que apresenta uma constelação de interesses de várias partes que não podem ser ignorados, os *stakeholders*, impondo-se um diálogo permanente com vista a um maior nível de eficácia nas políticas de gestão estratégica. O conceito não é estanque e a sua forte componente ética influi na forma como deve ser conduzida a sua implementação em contexto organizacional. No ponto seguinte abordar-se-á a temática da ética, de forma a complementar a análise.

2.5. ÉTICA EMPRESARIAL

A RSO está intimamente relacionada com a ética, pois as entidades são compostas por pessoas e as pessoas devem agir de forma eticamente responsável com vista à concretização dos preceitos da RS das organizações. Na prática, sem ética ao nível do indivíduo não pode existir ética organizacional, e sem esta não pode existir RS. Se o indivíduo não agir eticamente isso vai afectar a forma como a RSO é encarada pelos diferentes *stakeholders*.

2.5.1. Conceito de Ética

"(...) Ética é um tema fascinante, mas complexo. Fascinante porque em teoria é compreensível e inspirador e complexo porque se dá na prática por meio das pessoas. A Ética é, portanto, um produto das relações humanas. (...) a ética significa o conjunto de valores e da moral que conduzem um indivíduo a tomar decisões, no que se refere principalmente às suas relações com o mundo. Não se pode estudar a ética de forma isolada, mas com foco no ambiente e nas relações humanas ali existentes(...)" (Grupo GP - Gestão com Pessoas da ABRH-RJ, 2009, p. n.d.).

A ética está relacionada com os comportamentos do Homem. O Homem é simultaneamente um produto da natureza, um ser biológico, e um produto da cultura em que se insere, um ser social, logo um ser ambivalente, sujeito às leis naturais e sociais (Cosenza & Chamovitz, 2007). O Homem não nasce nem com uma ética, nem com uma moral estabelecida, sustentada por valores, juízos ou afirmações. Isto vai sendo adquirido com a experiência de vida de cada um. As experiências não são as mesmas, nem em todos os lugares, nem ao mesmo tempo. Daí decorrem os numerosos conflitos que fazem parte do contexto global em que nos inserimos (Cosenza & Chamovitz, 2007). Podem-se ilustrar comportamentos diferentes, associados à ética, nas diferentes culturas:

- ◆ Na Tailândia e nos países árabes, não se pode cruzar as pernas e mostrar a sola do sapato para quem quer que seja. Trata-se de um insulto, pois esta é considerada a parte mais suja da vestimenta das pessoas. Logo, por uma questão de respeito ao outro, não deve ser mostrada;
- ◆ Em algumas regiões do Médio Oriente, da África e da Ásia, é preciso ter cuidado com as mãos, particularmente a esquerda, por ser utilizada na higiene pessoal;

- ◆ Quando os japoneses oferecem um presente, nunca elogiam a oferta. Referem-se ao mesmo como sendo um presente humilde e sincero, e que talvez a pessoa não goste;
- ◆ Na sociedade ocidental, ao pedir desculpas, está-se a admitir um erro. Para os japoneses pedir desculpas é uma questão de educação.

A ética consiste na consideração dos valores e dos critérios que determinam a escolha de uma conduta que seja considerada íntegra pela generalidade dos indivíduos. Ao escolher uma conduta que se considera a melhor, a ética clarifica os valores que determinaram essa escolha. A finalidade da escolha ética é “(...) promover o bem comum, o que pode ser resumido em três alvos: não prejudicar ninguém, não deixar que ninguém o prejudique e não se prejudicar (...)” (Patrus, 2005, p. 1).

O mundo contemporâneo está marcado por mudanças constantes e velozes. O aumento da complexidade do ambiente e a dificuldade na elaboração de previsões acerca das mutações que se verificam na sociedade em geral contribui para uma grande dificuldade no delinear das políticas de gestão das organizações. Hoje o ser humano está destinado a adoptar novos valores, uma nova moral e uma nova ética nas relações intra e inter-organizacionais, sendo esta parte integrante das consequências da globalização. Esta nova forma de estar das organizações tem vindo a influenciar fortemente a mudança de comportamentos no mundo, principalmente com a existência da *internet* e do crescimento da imprensa, baseados em variados conceitos, tais como, o de mercado, da competitividade, da competência e produtividade, entre outros.

Com vista a uma simplificação do “(...) convívio em sociedade são criadas normas formais, que podem estar escritas, ou normas morais, que são apenas simbólicas e que se manifestam através dos comportamentos fortalecidos no meio social (...)” (Grupo GP - Gestão com Pessoas da ABRH-RJ, 2009, p. n.d.). Estas normas têm por objectivo prever, racionalizar, minimizar e evitar que ocorram conflitos éticos.

À medida que o Homem vai crescendo e se vai inserindo na sociedade que o rodeia vão-se registando alterações no seu nível ético, de forma a tornar a convivência no meio envolvente mais harmoniosa. A ética pressupõe, como referencial, um consenso previamente estabelecido em cada cultura.

Em resumo, a ética tem a ver com a conduta humana, com a forma como o ser humano se relaciona entre si. As relações humanas são pautadas por um conjunto de princípios

ou padrões, nem sempre consensuais, mas que permitem a interacção entre as diferentes partes.

A ética tem vindo a ter um papel cada vez mais relevante no seio das organizações, o que tem contribuído para uma maximização da eficácia das relações humanas neste contexto. Pode-se questionar se, no mundo dos negócios, existe a possibilidade de escolha de determinada conduta sem prejudicar ninguém, sem se prejudicar e sem deixar que o outro o prejudique. As organizações relacionam-se com diferentes *stakeholders* pelo que as suas acções podem beneficiar ou prejudicar, directa ou indirectamente, as partes de acordo com o defendido por Patrus (2005).

Existem diversos autores que abordam a temática da ética pelo que existem diferentes conceitos que têm vindo a apresentar alterações significativas ao longo dos últimos anos

2.5.2. Pressupostos da ética

Matos (2007) refere a impossibilidade de um grupo subsistir em sociedade se este não tiver uma estrutura ética, sob a forma de valores, princípios, limites, respeito à pessoa e sentido de bem comum. Este autor informa, ainda, da necessidade de uma predisposição ética por parte das empresas e das pessoas, que é viabilizada através da sensibilidade social, da percepção de valor e da relevância do bem moral. Mas para isso acontecer pressupõe-se a existência de uma consciência ética que corresponderá à capacidade de avaliar e de julgar.

Matos (2007) recomenda a necessidade de se efectuar uma substancial revisão na realidade organizacional que vigora no país, referindo aspectos como:

- ◆ Autoritarismo: concentração do poder, dominação, tendência à fragmentação (ilhas de poder nas organizações);
- ◆ Paternalismo: corrupção do poder, privilégios, assistencialismo opressor;
- ◆ Individualismo: competição predatória, egoísmo, falta de visão social;
- ◆ Consumismo: possessividade, canibalismo social, ânsia de possuir sempre mais.

De acordo com os estudos efectuados por Matos (2007) o enfoque deve ser sempre o ser humano, no que respeita à dignidade e às oportunidades existentes. O Homem deve fazer parte de um todo integrado e deve interagir com os demais. Esta sinergia resulta da consciência ética e a ética pressupõe a existência dos seguintes elementos: liberdade, dignidade/responsabilidade, igualdade de oportunidades e Direitos Humanos.

Quando se refere que alguém é competente isso implica um comportamento ético, pois de acordo com a tese defendida por Matos (2007) uma empresa não tem vantagens em incluir nos seus recursos humanos profissionais aéticos. Por muito competentes que sejam o facto de não respeitarem valores, denuncia uma visão imediatista. Estes profissionais defendem que o mais importante é conquistar o cliente a qualquer preço, procedendo a metodologias menos correctas de forma a “encantar” o cliente e eliminar a concorrência. O autor defende, ainda, que uma decisão, em termos éticos, só deverá ser implementada se tiver por suporte a verdade, a justiça, a moral, a honestidade e a legalidade (Matos, 2007).

2.5.3. *Motivações para a prática da ética empresarial*

Existem, de acordo com Garcia *et al.* (2006) alguns aspectos que contribuem para a implementação de normas de conduta eticamente responsáveis, nomeadamente:

- ◆ Urgência em recuperar a credibilidade da empresa - alguns acontecimentos acabaram por evidenciar formas menos correctas de actuação, o que contribuiu para um cenário em que a transparência é um factor de êxito nos negócios;
- ◆ Mudança na concepção de empresa - a empresa passou a ser um espaço socioeconómico que, além de ter como objectivo único o lucro, passa a registar responsabilidades ao nível da ética e da responsabilidade social com a sociedade;
- ◆ Entendimento dos processos de tomada de decisão - é imprescindível a compreensão dos objectivos e da estratégia da organização, sendo que a educação e a ética deverão fazer parte integrante dos mesmos;
- ◆ Insistência na qualidade ética - a longo prazo conduzirá a uma maior qualidade das organizações, num sentido mais amplo;
- ◆ Contribuição para uma boa imagem da organização - a dimensão ética é importante para o conceito de qualidade que a organização apresenta perante a sociedade.

2.6. OS STAKEHOLDERS

O conflito ao nível da conceptualização do termo *stakeholders* está relacionado com a definição de *stockholders* e *stakeholders*. Freeman (1999) afirma peremptoriamente que

a escolha do termo *stakeholders* foi pensada seriamente. O facto de ter colocado de parte termos como por exemplo, grupos de interesse, constituintes, ou públicos prende-se, fundamentalmente com a relação entre o termo *stakeholders* com os conceitos de *fact* e *value*, conforme se constata pela seguinte afirmação:

“(…) (*s*)*takeholder* is an obvious literary device meant to call into question the emphasis on “*stockholders*”. The very idea of a purely descriptive, value-free, or value-neutral stakeholder theory is a contradiction in terms (….)” (Freeman, 1999, p. 234).

O tema dos *stakeholders* tem vindo a ser abordado por diversos autores sob diferentes aspectos, pelo que é difícil atingir uma concordância plena. A principal fonte de discordância prende-se com um consenso sobre quem são concretamente os *stakeholders*. Esta dificuldade de identificação dos actores foi o primeiro passo para o desenvolvimento desta teoria.

Segundo Wilson (2003) é possível identificar, na grande maioria dos autores, um consenso no que respeita aos elementos que fazem parte dos denominados *stakeholders*. São eles os funcionários, os consumidores, os accionistas e os fornecedores, isto é, são parte integrante daqueles aos quais uma organização deve dar mais atenção. Todos os outros grupos apontados por diferentes autores como pertencentes ao conjunto dos *stakeholders* é que parecem haver discordância.

Shankman (1999) organizou os autores em três tipologias diferentes:

- ◆ os que aceitam os *stakeholders* como um leque restrito de actores (definição mais estreita) (por exemplo, Friedman (1970) apenas considera os accionistas);
- ◆ os que têm uma abertura intermediária, a título de exemplo podem-se citar: Clarkson (1995) e Donaldson e Preston (1995);
- ◆ e, por último, os que apresentam uma concepção larga deste conceito, podendo-se referir Freeman (1984) e Carrol (1991).

Devido ao facto de existirem múltiplas teorias que abordam a forma como os responsáveis pela gestão encaram os seus relacionamentos com os indivíduos e com os grupos existem autores, nomeadamente Freeman (1984), que defendem a denominação “teorias dos *stakeholders*” uma vez que a utilização do plural traduziria de melhor forma as visões dos diferentes autores. A teoria dos *stakeholders* é bastante abrangente, pois respeita a todos os públicos que interagem com a organização pelo que tem sido objecto, ao longo dos anos, de várias abordagens literárias no âmbito da RS.


A existência da multiplicidade de teorias dos *stakeholders* apresenta uma base comum de análise, mas cada um dos autores dá um maior ênfase a um ou outro aspecto. Veja-se a título de exemplo:

- ◆ Wood (1991) estudava a teoria atribuindo um maior ênfase à responsabilidade social;
- ◆ Hill e Jones (1992) investigaram o impacto dos grupos de *stakeholders* nas empresas, tendo por base a teoria da agência;
- ◆ Donaldson e Preston (1995) realçavam os princípios fundamentais da “*stakeholder framework*”⁹ mencionam, ainda, de forma indirecta a *stakeholder theory*, manifestando a opinião de que a grande maioria dos gestores segue alguns dos princípios desta teoria, nomeadamente no que respeita à satisfação de interesses de diversos actores, ao invés de considerar apenas os accionistas. Referem, ainda, que todos os grupos de interesses devem ser igualmente envolvidos em todos os processos e decisões organizacionais;
- ◆ Para Blair (1995) a criação de riqueza por parte das empresas depende em larga escala dos seus activos específicos, nomeadamente do seu capital humano. Assim sendo, a *corporate governance* não pode deixar de ter em consideração que os indivíduos também assumem uma parte significativa do risco da empresa, justificando-se, por isso, que também partilhem do “retorno residual” gerado por ela;
- ◆ Longsdon e Yuthas (1997) apostam na teoria dos *stakeholders* como parte intrínseca da RS da empresa, atribuindo-lhe, desta forma, a componente da moral. Os autores classificam em estágios o comportamento moral de um indivíduo transpondo este conceito para o comportamento da organização. A Tabela 5 apresenta a comparabilidade entre os níveis de comportamento com as diferentes formas de relacionamento;
- ◆ Rowley (1997) propunha o uso da *network theory* de forma a compreender as influências que os *stakeholders* exerciam sobre as organizações;

⁹ De acordo com Donaldson e Preston (1995) a *stakeholder theory* só tem aplicabilidade nas organizações que assentem a sua gestão em quatro princípios nucleares: precisão descritiva, poder instrumental, validade normativa, e implicações para a gestão.

- ◆ Mitchell *et al.* (1997) sugeriam um método de hierarquização dos múltiplos *stakeholders*;
- ◆ Agle *et al.* (1999) investigaram as relações entre os vários atributos dos *stakeholders*, e o desempenho global das empresas;
- ◆ Post *et al.* (2002) desenvolveram a *stakeholder view* analisando a especificamente três empresas multinacionais, numa perspectiva de realinhamento dos vectores estratégia, estrutura e cultura.

TABELA 5 - ESTÁGIOS DE COMPORTAMENTO DA ORGANIZAÇÃO SEGUNDO LOGSDON E YUTHAS (1997)

<i>Nível de comportamento</i>	<i>Forma de relacionamento</i>
Pré-convencional	Com outros actores visa apenas os seus interesses imediatos, muitas vezes indissociáveis dos interesses dos seus executivos.
Convencional	As pressões externas são aceites, a orientação está dirigida para o mercado, o que é indicador da preocupação com consumidores, proprietários e empregados.
	
Em ambos os casos a figura do <i>stakeholder</i> é definida por um contrato legal, mais do que por um desenho moral.	
Pós-convencional	Existência de um comportamento moral ampliado no qual os outros actores são convidados a participar nas decisões e são por elas considerados, mesmo que não tenham direitos legais (exemplo das comunidades locais, ambientalistas etc.) ¹⁰

Fonte: Adaptado de Logsdon e Yuthas, (1997).

Há evidências de que uma empresa economicamente bem sucedida adopta, em geral, políticas e estratégias de governação que promovem o equilíbrio entre os diferentes *stakeholders*. Ogden e Watson (1999) na sequência de um estudo sobre a reconciliação de interesses entre accionistas e clientes do sector das águas no Reino Unido observaram que os indicadores de desempenho em termos de serviço ao cliente estão negativamente correlacionados com os lucros correntes. Por outro lado, relacionam-se de forma positiva com as medidas de retorno para o accionista, o que é justificado pela percepção dos investidores de que, embora tenha implícito um acréscimo dos custos correntes, a satisfação do cliente conduzirá a um aumento dos lucros futuros e, conseqüentemente, à diminuição da exposição ao risco.

¹⁰ Este tipo de comportamento existe em virtude dos factores individuais - por exemplo as características pessoais do gestor, assim como o seu nível de moralidade - e ambientais - normas e expectativas sociais.

De acordo com Hummels (1998) a teoria dos *stakeholders* é encarada como uma proposta de gestão referente a grupos e indivíduos que apresentam um qualquer tipo de interesse (*stake*) na sobrevivência da empresa. Stoney e Winstanley (2001) apostam de forma distinta numa dimensão analítica, por um lado, e uma dimensão reformadora, por outro.

Clarkson (1995), Donaldson e Preston (1995), assim como Stoney e Winstanley (2001) referem-se à teoria como uma ferramenta de análise que pode traduzir uma facilitação ao nível do mapeamento de diferentes interesses na organização, uma vez que aborda a temática das relações de poder entre grupos competidores de *stakeholders*.

Gamble e Kelly (2001) preconizam um modelo descritivo como consequência da aplicabilidade da teoria dos *stakeholders* e que visa a transformação da empresa e da sociedade.

Existem autores que apostam numa classificação mais mediata, identificando a teoria dos *stakeholders* como sendo um fim em si mesma (proposta normativa), ou como sendo um meio para atingir um conjunto de fins delimitado (proposta instrumental)¹¹.

Os apoiantes da dimensão instrumental defendem que o facto da organização melhorar as relações com o meio ambiente induz a que muitos dos seus custos sejam reduzidos. Esta aposta traduz a compatibilidade entre o objectivo de um maior lucro com as práticas associadas à teoria dos *stakeholders*.

Por outro lado, os defensores da visão incondicional da teoria afirmam que esta é um fim nela mesma assentando numa perspectiva ética. Independentemente do lucro, todos se deveriam preocupar com este tipo de relações e não se deveriam deixar afectar por interesses económicos ou de qualquer outro género.

Evan e Freeman (1993) comprometem-se com a versão de que os gestores apresentam deveres directos para com os accionistas no âmbito da teoria, sendo que devem apresentar um compromisso ético para com todos os outros *stakeholders*: fornecedores, clientes, empregados, comunidade e o próprio gestor, como elo entre os múltiplos grupos.

¹¹ Logsdon & Yuthas (1997), Stoney e Winstanley (2001) e Phillips *et al.* (2003).

Por seu turno, Zadek (1994, 1998) aposta de forma similar numa abordagem multidimensional, reforçando a necessidade de equilíbrio entre *performance* corporativa, ética e responsabilidade. Decorre desta abordagem uma preocupação com os *stakeholders* realçando a responsabilidade dos consumidores para o consumo ético e dos restantes *stakeholders* para o comércio ético.

Já Donaldson e Preston (1995) registam a diversidade da teoria dos *stakeholders* apostando numa classificação mais concreta, separando-a em descritiva, instrumental e normativa de acordo com a Tabela 6.

TABELA 6 - CLASSIFICAÇÃO DA TEORIA DOS *STAKEHOLDERS* SEGUNDO DONALDSON E PRESTON (1995)

Classificação	Descrição
Descritiva	A teoria é utilizada para descrever, e em algumas situações explicar, comportamentos específicos e características das organizações.
Instrumental	A teoria tem por fim identificar conexões, ou a ausência delas, entre a administração dos <i>stakeholders</i> e o alcance dos objectivos tradicionais das empresas, tais como o lucro e a taxa de crescimento.
Normativa	A teoria é utilizada para interpretar a função da organização, incluindo a identificação do conjunto de princípios morais e filosóficos que norteiam as operações e a administração das organizações.

Fonte: Adaptado de Donaldson e Preston (1995).

Segundo os autores (*op. cit*) a dimensão normativa é a que justifica a teoria dos *stakeholders*, pois não assenta em hipóteses, como no aspecto instrumental, mas sim em afirmações explícitas envolvendo questões e valores morais.

O relacionamento entre as diferentes dimensões apontadas pelos autores traduz-se no seguinte:

- ◆ o aspecto descritivo apresenta e explica os relacionamentos observados no mundo externo;
- ◆ o aspecto instrumental da teoria, por sua vez, apoia o aspecto descritivo por meio da realização de pesquisas empíricas que relacionem práticas e desempenhos organizacionais;
- ◆ e o núcleo da teoria está no aspecto normativo.

Por sua vez, Freeman (1999) é um crítico desta classificação, pois discorda da distinção entre normativo e descritivo. O autor justifica-se referindo que quando alguém utiliza o termo *stakeholder*, já lhe imputou previamente um valor, o que é incompatível com um olhar neutro, típico da descrição. Kaler (2003) compartilha da mesma opinião.

De acordo com Shankman (1999) as abordagens da gestão podem ser classificadas segundo:

- ◆ modelos de contrato social que visam um determinado comportamento económico;
- ◆ teorias de agente-*stakeholder*, que demonstram a possibilidade de união das duas teorias;
- ◆ e, por último, em abordagens de agente-moralidade, pois tratam das obrigações dos diferentes actores numa relação dono-agente.

Conclui-se, então, que Shankman (*ibid.*) preconiza que as abordagens da gestão, no que respeita aos *stakeholders*, têm por objectivo atenuar a distância entre a ética e a economia.

O relacionamento entre a teoria dos *stakeholders* com a teoria de agência foi defendido por Hill e Jones (1992). Estes autores elaboraram a teoria de agência dos *stakeholders* que considera como agentes de todos os *stakeholders*, os administradores, pois estes diferem entre si de acordo com o nível de poder e grau de interesse que possuem na organização. Pode-se aferir que a teoria acaba por traduzir um desequilíbrio de forças entre as partes envolvidas.

Por seu turno Stoney e Winstanley (2001) apostam no nível de intervenção que a teoria dos *stakeholders* deveria ter. Freeman (1984, 1999) entende que a prática da teoria deve ocorrer a um nível individual e, por outro lado, Gamble e Kelly (2001) propõem regulamentações internacionais nos mercados globais que forcem as empresas a seguirem o caminho dos direitos humanos universais.

Jensen (2001) propõe uma nova abordagem da teoria denominada *enlightened value maximization* ou *enlightened stakeholder theory*. O facto de se reconhecer que uma empresa não consegue criar riqueza ignorando os interesses dos seus *stakeholders* é a tese defendida pelo autor. O afastamento da *shareholder theory* propondo a resolução da problemática associada à diversidade de objectivos associados aos distintos níveis de interesses definindo um interesse global, aceite por todos. O autor defende como objectivo global a maximização do valor de mercado a longo-prazo. O autor refere, ainda, que para uma empresa sobreviver e desenvolver-se no mercado, todos os seus constituintes devem possuir um elevado nível de satisfação quantos aos seus interesses.

Desta forma, torna-se indispensável, uma gestão correcta e atenta dos *tradeoffs* entre os vários grupos que integram as partes constituintes.

Segundo Weeler *et al.* (2003) a *stakeholder theory* considera que a viabilidade económico-financeira e a sustentabilidade sócio-ambiental estão intrinsecamente ligadas. Afirmam ainda que: “(...) *it will not be too long before we can begin to assert that the business of business is the creation of sustainable value - economic, social and ecological(...)*” (*op.cit.* p. 20).

Com base na diversidade de *stakeholders* ora identificados torna-se relevante abordar a importância da temática da RS no contexto actual. Actualmente as organizações tomam cada vez mais a consciência sobre os limites do nosso planeta. A pressão existente ao nível ambiental está presente em todas as áreas de actuação, na comunicação social, nas escolas, na educação, nas políticas governamentais, entre outras. Esta consciencialização conduz a uma maior adesão das organizações às práticas da RS.

Para tanto, a educação ambiental é indispensável na consciencialização dos cidadãos¹². Nesse sentido, ressalta Canepa (2004, p. 159), deve-se “(...) ter sempre em mente que educação e cidadania são indissociáveis: quanto mais o cidadão for educado, em todos os níveis, mais será capaz de lutar e exigir seus direitos e cumprir seus deveres (...)”.

O contexto de economia global implica que as opções efectuadas pelo consumidor conduzam a reflexos positivos ou negativos sobre a economia, o meio ambiente e o comportamento das empresas. O comprometimento do consumidor em utilizar esse poder não apenas em benefício próprio, mas para o de toda a sociedade só será viável através da formação de uma nova consciência social, construída através da educação ambiental.

2.7. ESTRATÉGIAS E ACÇÕES DE PROMOÇÃO DA RSO

A RSO, assim como as respectivas práticas, têm vindo a suscitar um crescente interesse a múltiplas entidades ao longo das últimas décadas. As organizações são agentes

¹² Segundo Melo e Froes (2001), os consumidores pretendem, além de bons produtos e serviços, fornecedores que estejam comprometidos com a melhoria da qualidade de vida da comunidade que os rodeia. Quando se percebe a existência de uma consciência social, o consumidor identifica-se com a empresa sob o ângulo do exercício da cidadania, criando vínculos de fidelidade difíceis de ocorrer com entidades que cultivem valores diferentes.

transformadores no meio envolvente em que se inserem e não só. A influência ao nível dos recursos humanos, da comunidade, dos fornecedores, dos clientes é elevada. Por conseguinte, têm vindo a ser criados múltiplos projectos que actuam sobre os diferentes grupos de *stakeholders* contemplando a comunidade em seu redor ou mesmo a sociedade como um todo.

O grande desafio existente na actualidade prende-se com o desenvolvimento sustentável. Este tem por objectivo atingir o equilíbrio entre o crescimento socioeconómico e a preservação do meio ambiente. O termo “desenvolvimento sustentável” é abrangente. Engloba aspectos económicos, sociais e ambientais, tendo sido expresso no Relatório Brundtland como o “(...) desenvolvimento que atende às necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das futuras gerações atenderem às suas próprias necessidades (...)” (Mousinho, 2003, p. 348).

O crescimento económico é encarado, pela maioria dos autores, como sendo a solução de todos os problemas. A questão é que a economia está interligada aos demais subsistemas e está dependente da biosfera finita que lhe dá suporte. Assim, a economia não é um sistema fechado, e todo o crescimento económico tem repercussões no meio ambiente e é por ele afectado, já que economia e meio ambiente fazem parte de um sistema único e, conseqüentemente, interagem (Penna, 1999). Desta forma, pode-se concluir que é preciso mudar a trajectória do progresso e fazer uma transição para uma economia sustentável, para que o futuro de nosso planeta não seja comprometido (Daly, 2005).

O crescimento económico e o progresso material não podem ser um fim em si mesmos, o “(...) que deveria ser apenas um meio está sendo cada vez mais confundido com os objectivos últimos, que são o desenvolvimento humano, a sobrevivência e o bem-estar presente e futuro da nossa espécie e daquelas que conosco partilham a biosfera (...)” (Penna, 1999, pp. 130-131).

A organização deve estar enquadrada num ambiente saudável, pois, de outra forma, nada vai adiantar um rápido crescimento económico ou um forte desenvolvimento tecnológico, pois estes não irão compensar as perdas verificadas ao nível da qualidade ambiental.

Por conseguinte, o foco da sociedade contemporânea não pode estar direccionado unicamente para a produção de riqueza, devendo apostar na sua distribuição e numa optimização da sua utilização. Impõe-se uma verdadeira e efectiva mudança de postura

na relação entre o Homem e a natureza, onde não predomine a dominação, mas sim a harmonização entre as partes.

2.8. SÍNTESE

As organizações modernas têm um enorme poder económico e social. A legitimidade da organização para actuar na sociedade não depende apenas do seu sucesso na criação de riqueza, mas também da sua capacidade para responder às expectativas dos diversos componentes que contribuem para sua existência e êxito, nomeadamente os *stakeholders* (Post, Lee, & Sybille, 2002). Moreira e seus colegas (2003, p. 103) contribuem para esta matéria afirmando que:

“ (...) (n)ão parece haver dúvida que os clientes, os poderes públicos, os investidores, as entidades ambientais, e a sociedade em geral projectam hoje sobre a vida das organizações um elenco vasto de desafios e requisitos que recomendam velada atenção à RSO (...)”.

As múltiplas interpretações e definições de RSE induzem a que cada organização actue de forma mais ou menos particular; não existe um conceito único, pelo que se constata a existência de diferentes realidades. Garriga e Melé (2004) efectuaram um mapeamento do conjunto de correntes existentes sobre esta temática, tendo-as agrupado numa classificação quadripartida: teorias instrumentais, teorias políticas, teorias integradoras e teorias éticas.

Panapanaan *et al.*(2003) consolidam esta universalidade de conceitos relativamente à RSO seleccionando apenas o que de comum parece existir num conjunto de conceitos: a sustentabilidade e a ética.

Há um consenso generalizado de que não existe RS sem ética. A ética tende a ser entendida como a parte teórica da RS, sendo que deve assentar num conjunto de valores e não assentar unicamente no aspecto do lucro. Sabe-se, porém, que, por vezes, as organizações conduzem acções sociais que têm na realidade outros fins, principalmente no que respeita ao lucro. A possibilidade de os meios utilizados para atingir os objectivos delineados não serem nobres é real; por vezes parece ser permitido fazer seja o que for em nome da saúde do negócio, acreditando-se que isso é ético (Carson, 1993). Ao estudar o tema da ética e RSE deve ser efectuado um trabalho atento e reflexivo, pois são ambos conceitos amplos e, ao mesmo tempo, específicos, apontando para a ambiguidade e, por vezes, para uma certa contraditoriedade.

A existência de códigos morais ao nível das organizações prende-se com a orientação da actuação e das decisões da organização, uma vez que estas afectam as pessoas e toda a comunidade onde estas se encontram inseridas. Por conseguinte, o facto das organizações assentarem num conjunto de condutas socialmente aceites e valorizadas contribui em grande medida para as políticas da organização se harmonizarem com a moral vigente, subordinando as suas actividades e decisões estratégicas a uma reflexão ética prévia, agindo posteriormente de forma socialmente responsável.

Verifica-se que a teoria dos *stakeholders*, apesar da multiplicidade versões existentes, assenta no facto de que as organizações devem ter em consideração mais intervenientes do que apenas os *shareholders*. Este é um consenso o que se compatibiliza com a teoria da RS que aposta na vertente tridimensional da gestão das organizações. Tem por base o modelo dos 3 P's: *People, Profit e Planet*. A lógica instrumental está implícita a este modelo, pois a satisfação das várias partes interessadas traduzir-se-á no sucesso e em alguns casos, sobrevivência, do negócio da organização.

O conceito de *stakeholder* não é aceite como uma verdade absoluta por todos os autores; cada um tem as suas implicações teóricas e base de sustentação. Deve dizer-se que, para todos os efeitos práticos inerentes à presente pesquisa, será adoptada a noção de *stakeholder* proposta por Post *et al.* (2002), basicamente devido à sua simplicidade, além de que, neste caso atribui-se ênfase ao processo de criação de valor, face à problemática em estudo.

Capítulo 3. TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS

“(...) Modos de exercício da actividade

1 - Os técnicos oficiais de contas podem exercer a sua actividade:

- a) Por conta própria, como profissionais independentes ou como empresários em nome individual;
- b) Como sócios, administradores ou gerentes de uma sociedade profissional de técnicos oficiais de contas ou de uma sociedade de contabilidade;
- c) Como funcionários públicos, desde que exerçam a profissão de técnico oficial de contas na Administração Pública ou contratados pela administração central, regional ou local;
- d) No âmbito de um contrato individual de trabalho celebrado com outro técnico oficial de contas, com uma sociedade de profissionais, com outra pessoa colectiva ou com um empresário em nome individual (...).”

(Decreto-Lei n.º 310/2009, 2009, p. 15)

3.1. INTRODUÇÃO

O capital intelectual é uma das componentes mais relevantes no seio de uma organização/empresa. Segundo Rifkin (2000) a riqueza já não deriva apenas no capital físico, mas sim da imaginação e da criatividade inerente ao ser humano. A forte componente tecnológica instalada na maioria dos negócios, assim como a complexidade inerente aos negócios conduzidos no contexto global em que as entidades se inserem traduzem-se num conjunto de necessidades cada vez mais vasto. Um dos aspectos defendidos pelo autor é a existência de elementos diferenciadores relativamente à componente produtiva da entidade.

As transacções empresariais e profissionais contextualizam um aglomerado de profissionais, que se devem destacar dos demais, apostando em elementos diferenciadores. Os negócios são cada vez mais complexos e o contexto globalizante em que se insere o desempenho destes profissionais tem sofrido bastantes alterações nos últimos tempos. Os TOC's devem enfrentar estas mutações fortalecendo a sua capacidade técnica, o seu compromisso social e profissional, bem como investindo forte e permanentemente na sua postura ética. Segundo Ashley *et al.* (2005) este conjunto de exigências são colocadas na acção do profissional que exerça uma profissão aberta ao mercado.

Os TOC's são alguns dos profissionais que se enquadram na definição de profissões abertas ao mercado, tal como os revisores oficiais de contas (ROC's). Estes grupos de indivíduos englobam-se na componente social das organizações, sendo que desempenham actividades de cariz técnico ou científico. As actividades técnicas associadas à contabilidade encontram-se preconizadas não apenas neste conjunto de profissões, mas também nas dos Técnicos de Contabilidade, Contabilistas, entre outras. As duas profissões indicadas, TOC e ROC, encontram-se regulamentadas, sendo consideradas de interesse público e, por isso, encontram-se regulamentadas por leis, pelo Estatuto dos TOC e pelo Estatuto dos ROC. Estes profissionais, apesar de exercerem funções distintas (artigo 6.º e artigo 40.º, dos respectivos estatutos), “trabalham” a contabilidade e, conseqüentemente, partilham, de forma continuada, os mesmos dilemas éticos, nomeadamente, no que respeita à problemática da identificação clara do interesse da entidade relativamente aos interesses de terceiros. Ambas as

profissões possuem, também, códigos deontológicos, que apresentam muitos aspectos em comum.

Hoje em dia estes profissionais são imprescindíveis no seio das organizações desempenhando, conseqüentemente, um papel cada vez mais importante, quer nas organizações, quer na sociedade em geral. Segundo Faria:

“(...) (a) Contabilidade auxilia o apoio que as empresas fornecem à comunidade expressando em termos de valor, as importâncias cedidas em prol de benefícios sociais. Auxilia também na captação de investidores que procuram empresas preocupadas com causas sociais e ambientais. Hoje, esse cuidado nunca foi tão grande embora os incómodos jamais fossem tantos. (...)”(2006, p. 24).

Os profissionais da contabilidade, conforme preconizado por Lisboa *et al.* (1997), revestem-se de um forte antagonismo, sendo que a relação com os diferentes *stakeholders*¹³ não permite qualquer descuido da sua parte. Os contabilistas devem encetar esforços com vista a uma diferenciação saudável, isto é, o comprometimento eficaz com os valores e deveres éticos conduzirá a melhorias na sua imagem e a um reconhecimento da sua competência pela sociedade em geral.

No âmbito da ética profissional existem, segundo Lisboa *et al.* (1997), um conjunto de elementos que devem estar inseridos nas acções dos profissionais em contabilidade materializados no código da profissão. Estes elementos envolvem questões de obediência relativamente às regras da sociedade, o servir com lealdade e diligência e o respeito próprio. Os autores apostam em quatro princípios a seguir no exercício profissional, devendo estes estar preconizados num eventual manual de conduta: competência, sigilo, integridade e objectividade.

A lealdade, a ética e o respeito próprio influenciam o desempenho profissional na área da contabilidade. Segundo Lopes de Sá (2001), a utilidade individual do profissional pode-se destacar segundo as suas características sociais e morais. Culliver (1947) complementa ainda esta ideia afirmando que é através do desempenho profissional que um indivíduo se destaca e realiza plenamente, conseguindo, desta forma, elevar o seu nível de moralidade.

¹³ Estado, contribuintes, entidades patronais, empregados, administradores, entre outros.

Esta investigação pretende identificar os preceitos éticos latentes na actuação dos profissionais na área da contabilidade, nomeadamente dos TOC's, efectuando-se um sumário evolutivo da profissão de TOC em Portugal, apresentado em formato de apêndice¹⁴, contemplando no trabalho principal uma breve abordagem ao seu Estatuto Deontológico e à deontologia preconizada no CDTOC que lhes está inerente. Conclui-se o enquadramento da profissão dos TOC's efectuando uma breve referência ao sistema de controlo de qualidade existente, assim como um cruzamento de ideias entre a contabilidade, o comportamento ético e a responsabilidade social destes profissionais.

3.2. ESTATUTO OTOC

Em 1999 foi publicado o Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas no âmbito do Decreto-Lei n.º 452/99, que revogou o Decreto-Lei n.º 265/95. As principais alterações prendiam-se com:

- ◆ Alteração de designação; deixou-se de chamar ATOC, passando-se a designar por CTOC - Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas;
- ◆ Aprovação do Estatuto da Câmara, em anexo ao Decreto-Lei;
- ◆ Reconhecimento de funções mais abrangentes aos TOC's que deixam de estar limitadas à regularidade fiscal, passando a ter que garantir a exactidão da contabilidade;
- ◆ Reconhecimento da maior necessidade de formação académica e profissional aos TOC's, pois preconizam habilitações académicas específicas, estágios, exames, mecanismos de controlo de qualidade e necessidade de formação permanente e obrigatória.

O Estatuto esclarecia no seu artigo 52º que os TOC's têm o dever de contribuir para o prestígio da profissão, cumprindo de forma consciente e diligente as suas funções. Estes profissionais devem pautar a sua actuação pelos seguintes princípios: vinculação à lei (artigo 6º, 51º, 55º e 58º), confidencialidade (artigos 52º e 54º) e responsabilização (artigos 6º, 7º, 52º, 55º, 56º e 59º).

¹⁴ Vide Apêndice A.

Em 2009, a Lei 97, de 3 de Setembro indica, a nível institucional, a passagem da CTOC a Ordem. O diploma da alteração da denominação foi um marco importante para a profissão do TOC, dando origem a regulamentação precisa acerca desta sociedade de profissionais.

O estatuto em vigor, publicado no Decreto-Lei n.º 310/2009, apresenta a seguinte estrutura:

- ◆ Capítulo I - Disposições Gerais - artigos 1º a 4º
- ◆ Capítulo II - Exercício das Funções - artigos 5º a 10º
- ◆ Capítulo III - Membros - artigos 11º a 23º
- ◆ Capítulo IV – Organização: Secção I - Disposições gerais - artigos 24º a 26º; Secção II - Assembleia Geral - artigos 27º a 33º-C; Secção III - Conselho directivo - artigos 34º a 35º ; Secção IV - Conselho Fiscal - artigos 36º e 37º; Secção V - Comissão de inscrição - artigos 38º e 39º; Secção VI - Conselho Disciplinar - artigos 40º a 42º; Secção VII - Conselho Técnico - artigos 43º a 44º (revogados)
- ◆ Capítulo V - Eleições e referendos: Secção I - Eleições - artigos 45º a 47º; Secção II - Referendos - artigos 48º a 50º
- ◆ Capítulo VI - Direitos e deveres - artigos 51º a 58º
- ◆ Capítulo VII - Disciplina - artigos 59º a 84º
- ◆ Capítulo VIII - Sociedades profissionais de TOC's - artigos 85º a 98º

A redefinição ao nível da estrutura orgânica da Ordem e a institucionalização do atendimento preferencial nos serviços das Direcções Gerais dos Impostos e das Alfândegas e dos impostos Especiais sobre o Consumo foram um passo importante para a Ordem. A alteração ao nível orgânico da OTOC, comparativamente com os da CTOC, reflecte-se na substituição do órgão de Direcção pelo Bastonário, no desaparecimento da comissão de inscrição e do conselho técnico que deram lugar à criação do conselho superior e do conselho directivo.

A alteração ao nível das habilitações académicas exigidas aos TOC's contempla o grau de licenciatura ou superior, revogando o artigo 16º do ECTOC. A descrição das funções dos TOC passou a ser efectuada de uma forma mais clara, especificando-se também as condições do exercício de actividade dos TOC's em regime de subordinação.

A especificação e alteração de algumas funções específicas do TOC inclui, a título de exemplo, a responsabilidade pelo processamento de salários, o conceito e respectiva clarificação do significado de regularidade técnica.

No que respeita ao novo regime de pontuação verifica-se uma alteração do volume de negócios que serve de base ao cálculo dos pontos, incluindo também o regime aplicável aos TOC's que exerçam a profissão em regime de contrato individual de trabalho.

Ao nível da regulamentação das sociedades de profissionais, que até ao momento era omissa aborda as temáticas da constituição, funcionamento e inscrição na Ordem. A obrigatoriedade das sociedades comerciais que se dedicam ao exercício da contabilidade nomearem um responsável inscrito na Ordem também foi contemplado na Lei 97/2009. A nomeação do responsável técnico nas sociedades de contabilidade implica a inscrição deste profissional na OTOC assumindo, conseqüentemente, a responsabilidade pelo cumprimento, quer das regras indicadas no Estatuto, quer das regras deontológicas.

O tópico das regras deontológicas remete para o próximo tema a abordar, o código de ética e deontologia profissional (CDTOC), que tem por finalidade reger o desempenho da função do TOC.

3.3. CÓDIGO DE ÉTICA E DEONTOLOGIA PROFISSIONAL

A profissão de técnico de contas passou bastante tempo sem ser objecto de legislação específica, tal como se pode verificar pela análise do subcapítulo 39. Durante cerca de 32 anos, apesar de se encontrarem delimitadas as condições de reconhecimento deste profissional, nunca foi definido um conjunto de regras comportamentais, até ao momento da publicação do Decreto Lei nº 265/95.

Antes de abordar especificamente o CDTOC¹⁵ será efectuado um breve contexto no âmbito da deontologia e dos códigos de conduta para melhor enquadrar esta temática.

3.3.1. *Deontologia versus códigos de ética*

A deontologia é, segundo o dicionário de filosofia (2010, p. n.d.) uma “(...) disciplina da ética especial adaptada ao exercício de uma profissão (...)”. Respeita ao conjunto de

¹⁵ Ver Anexo 4.

deveres, princípios, regras de conduta ou normas que são adoptadas por um determinado grupo profissional. No seguimento desta ideia a deontologia é a ética profissional, pois fixa os deveres e responsabilidades requeridos por um determinado ambiente profissional. Desta forma se conclui que cada profissional, consoante a sua área de actuação, estará sujeito a uma deontologia própria, que será objecto de um Código de Ética e Deontologia (CED) dessa categoria profissional. Este aglomerado de normas prevêem um conjunto de direitos, deveres, sigilo profissional, publicidade, sanções e princípios que pretendem corrigir algumas actuações e intenções dos profissionais na sua relação com os demais. Surge como uma forma de garantia, segurança da sociedade e até de defesa do grupo de profissionais, de forma a fazer face a quaisquer exigências legais e/ou arbitrariedades que possam vir a ocorrer. Uma profissão intitulada de interesse público deverá atestar todo e qualquer nível de confiança pública exercendo-se com base num código de conduta e de forma livre e responsável.

Vive-se num mundo onde a ética é uma necessidade:

“(...) o mundo humano é e será sempre um mundo imperfeito; desta forma também as organizações e mercados são imperfeitos, isto é, perfeitamente humanos. E é por isso que a ética é uma necessidade de que carece a convivência humana (...)” (CTOC, 2008, p. 11).

A ética é uma necessidade, pois ninguém pode viver sem um normativo ético. Os autores Lisboa *et al.* (1997) defendem que o comportamento ético implica um determinado nível de conhecimento a respeito de assuntos técnicos da profissão e pressupõe um conjunto de características pessoais ao nível da integridade no agir, no respeito pelos pares e pela própria classe, no grau de reserva que mantêm com as informações que detêm em função do seu exercício profissional, assim como no grau de objectividade que o profissional mantém nas informações que presta ao conjunto dos *stakeholders*.

Já Silva e Speroni (1998) afirmam que a ética profissional tem como premissa o relacionamento do indivíduo com seus clientes e com outros profissionais, tendo em consideração valores como a dignidade humana, auto-realização e sociabilidade.

Os mercados são considerados imperfeitos certamente procura-se atingir um nível próximo da perfeição e os códigos de ética e deontologia profissional são um meio que os representantes de determinada profissão dispõem para ultrapassar algumas situações

menos claras. A ética permite que se atinjam objectivos que de outra forma se tornariam inalcançáveis. Por conseguinte, os códigos de ética estão associados à deontologia profissional, uma vez que os princípios éticos são, em termos práticos, directrizes que pretendem reger o comportamento do Homem.

“(...) A Code of Ethics is a guide to both present and future behavior and specifies corporate ethical values and the responsibilities of employees to one another and to organizational stakeholders (...)” (Stohl, Stohl, & Popova, 2009, p. 607, apud Kaptein and Schwartz, 2008).

A elaboração dos códigos de ética é da responsabilidade dos grupos de profissionais a que respeitam tendo por base um conjunto de declarações consagradas no direito universal traduzindo, simultaneamente, as particularidades de actuação do grupo profissional.

“(...) Não há sociedade que progrida com firmeza por muito tempo, que se mantenha politicamente consistente, que ofereça bem-estar social a seus membros, nem profissão que se imponha pelo produto de seu trabalho, que angarie respeito de todos, que se faça reconhecer por seus próprios méritos, sem que esteja a Ética a servir de cimento a fortalecer sua estrutura, de amarras a suportar as tempestades, de alicerce a suportar o crescimento e de raízes e seiva para garantir a sobrevivência dessa sociedade ou dessa profissão. Sem Ética, a sociedade não se estrutura de forma permanente; e uma profissão também não (...)” (Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras - FIPECAFI, 1997, p. 11).

Os códigos de ética têm vindo a ser objecto de interesse por parte de um grande número de organizações. Existem diversos autores que se têm dedicado ao estudo dos códigos de ética ao longo da última década.

A título de exemplo, o estudo efectuado pelo *National Business Ethics Survey (NBES)* nos EUA, intitulado *“Ethics in the Recession”* - sexta edição, permitiu aferir um conjunto de dados importantes no que respeita à ética. O estudo foi efectuado com base no resultado de um conjunto de entrevistas efectuadas a 3010 trabalhadores, via telefone, maiores de idade e que trabalhassem no mínimo 20 horas por semana. Nos resultados publicados do estudo é possível observar o seguinte:

“(...) (e)vidence that ethical conduct in the workplace improved during the recent recession is contained in the sixth National Business Ethics Survey® (NBES). While conventional wisdom says that a downturn results in greater amounts of fraud being committed, facts may prove that more fraud is being discovered rather than more fraud being committed (...)” (Verschoor, 2010, p. 10).

O autor afere, ainda, que os resultados obtidos “(...) suggest that fewer instances of ethical misconduct are being observed, a higher percentage is being reported, and more employees perceive that the ethical culture within their company is strong (...)” (Verschoor, 2010, p. 10).

Michael Oxley¹⁶ complementa esta observação com o seguinte:

“(...) (b)usiness ethics is one of the pillars of a strong economy, and, in today’s environment, it is more important than ever that our nation’s business leaders set and meet the highest standards of ethical conduct. [Ethics in the Recession] provides an important measure of the strengths and weaknesses of our culture of business ethics (...)” (Verschoor, 2010, p. 10).

Uma das principais conclusões retiradas deste estudo foi que a ética e os programas eficazes de conformidade continuam a ser importantes para a manutenção de uma forte cultura ética, constituindo um importante contributo para o sucesso organizacional (Verschoor, 2010).

O código de conduta pode-se aprender, mas a actuação ética e a competência profissional adquirem-se com muito esforço. Todos os profissionais se devem adaptar às alterações que se registam em todo o sistema, o ritmo de aprendizagem é dinâmico evoluindo através da dicotomia “ensaio/ erro”, renascendo dos equívocos no sentido de registar melhorias em todo o sistema.

“(...) A simples implantação de um código de comportamento não assegura que se apreciem e pratiquem os valores e normas que nele se estabelecem. O código de conduta é algo que se pode aprender, enquanto a rectidão moral e a competência profissional se adquirem com esforço (...)” (CTOC, 2008, p. 36).

A formalização de um código de ética não é uma tarefa fácil. Muito pelo contrário, as orientações que pretendem ser um ideal de comportamentos e de procedimentos são de difícil construção, manutenção e implementação. Os padrões enunciados no código de ética constituem eficácia suficiente para serem considerados válidos e serem assim transmitidos aos novos membros, como sendo a maneira correcta de interpretar certas e determinadas situações. Um código de ética que apresente certo e determinado conjunto

¹⁶ Former Ohio Representative, who was the cosponsor of the 2002 Sarbanes Oxley Act and now is chair of the ERC board of directors.

de objectivos pode ser ou não seguido pelos colaboradores ou profissionais a que se destinam. Segundo a CTOC “(...) não são as empresas que são éticas ou não, apenas os indivíduos o são. O exemplo deve vir de cima; por isso, um código, por melhor que seja, nunca será suficiente (...)” (2008, pp. 35-36). A ética deve ser vivida todos os dias e não apenas em ocasiões especiais quando se assume como um remédio para resolver um dado conflito.

Existem ainda autores que apostam nos códigos de ética como ferramenta de *marketing*: “(...) *Codes of Ethics are also becoming more commonplace as they are seen as marketing instruments of legitimation, a means for publizing an organization’s ethical operating procedures(...)*” (Stohl, Stohl, & Popova, 2009, pp. 608-609, *apud* Kaptein & Schwartz, 2008).

Os códigos de ética ajudam, mas não constituem indicadores de que a empresa ou a categoria profissional actue de forma ética. Pode ser considerada a sua forte utilidade e a sua força persuasora, mas os indivíduos só actuarão de forma ética se o pretenderem e se o conjunto de valores que ditam o seu comportamento assim o preconizar. Na ausência desta consciência moral, “(...) as normas cairão por terra cada vez que se apresente uma oportunidade de obter, por meios escusos, a satisfação das nossas vontades (...)” (CTOC, 2008, p. 37), por muitas normas de comportamento que existam e por muitas sanções que sejam impostas.

3.3.2. Código de ética e deontologia profissional dos TOC’s

Na sequência das sucessivas pressões sobre as organizações no sentido de um maior e melhor desempenho, assim como ao nível da RS e da ética, os *stakeholders* contribuíram incentivando a criação do regulamento de ética e deontologia profissional dos TOC. A dificuldade num consenso e acordo no sentido da criação e desenvolvimento de um código deontológico que permitisse uma acção integrada e interiorizada pelos profissionais foi a principal razão da demora na sua elaboração.

O Decreto Lei n.º 265/95 veio preencher essa lacuna institucional sendo que, conforme o preâmbulo do CDTOC:

“(...) não prevê, nem tem que prever, em toda a sua extensão, a implementação de normas éticas e deontológicas.
Estas têm que emanar da vontade própria dos **Técnicos Oficiais de Contas** que, no respeito pelas normas jurídicas e estatutárias que está obrigado observar, se impõe a si mesmo a definição de um conjunto de

regras comportamentais, com vista à definição de procedimentos intra profissionais, de entre outros, não previstos naqueles normativos. (...)” (Decreto-Lei nº 265/95, 1995, p. 1).

Os parâmetros definidos e aprovados no âmbito da Assembleia Geral são objecto de discussão entre todos os membros da profissão e a vinculação dos TOC aos princípios e regras que constam no código de ética contribui para o prestígio, dignidade e responsabilidade perante a sociedade. FIPECAFI (1997, p. 59) refere que “(...) deve haver consenso no grupo sobre o conteúdo do Código de Ética Profissional do Contabilista. Seus preceitos devem atingir todos os membros do grupo organizado (...)”.

O reconhecimento do interesse público desta profissão, combinado com o elevado grau de especialização imposto, implicou a afirmação da profissão de TOC na sociedade. As responsabilidades éticas e morais inerentes ao desempenho desta função pressupõem uma vigilância no âmbito dos padrões fixados pelos profissionais agrupados num código de conduta.

Os profissionais da contabilidade devem incorporar um conjunto de características, nomeadamente:

- (...) a) (t)er uma boa base teórica sustentada por uma adequada formação académica e técnico-profissional associada ao treino nas suas áreas de competência;
- b) Ter reconhecida autoridade nas matérias da profissão, atestada pela concessão da carteira profissional que lhe dá exclusividade no exercício da profissão;
- c) Ser sancionado pelo grupo socioprofissional e responsabilização deste pela vigilância dos seus membros;
- d) Ter um Código de Ética e Deontologia Profissional;
- e) Ter uma cultura de profissão que inclua todas as suas dimensões, nomeadamente a que resulta da vivência/prática do seu exercício no tempo (...)” (Roslender, 1992, pp. 20-21).

O CDTOC é uma referência, uma orientação para os profissionais, pois não é possível abarcar todas as áreas problemáticas que podem ocorrer no âmbito da actuação profissional dos TOC.

Os valores inerentes ao CDTOC devem ser revistos de forma a evoluir segundo as necessidades da ordem profissional, ou seja, de forma a espelhar claramente as prioridades e os objectivos da mesma. A dificuldade inerente à construção do conjunto de directrizes que têm por objectivo ser aceites pela generalidade dos profissionais como verdadeiros e correctos é grande. O código de conduta deve ser considerado uma

ferramenta de gestão de forma a estabelecer os valores e as obrigações, os direitos e os deveres.

A divulgação e fixação do conteúdo do código é da maior importância para o seu sucesso. A implementação do código de ética e deontologia implica um trabalho de *endomarketing* no âmbito dos profissionais abrangidos pelo mesmo. Caso contrário, a não concordância por parte dos profissionais com as regras ditadas pelo Código originará o não cumprimento do CDTOC elaborado.

É de referir que apenas os profissionais que se encontrem efectivamente a desempenhar a função de TOC é que estão sob o âmbito de aplicação do CDTOC, conforme o seu artigo 1º (CTOC, Sobre a OTOC - Código Deontológico, 2010). Segundo Barata o CDTOC acaba por exercer uma força persuasora, pois “(...) os profissionais podem utilizar perante aqueles para quem trabalham, nomeadamente no caso de situações complexas, como é o caso da obrigatoriedade de participar os crimes públicos (...)” (2009, p. 10). O TOC tem sempre a possibilidade de utilizar o CDTOC no âmbito da sua actividade profissional como medida de controlo, uma vez que, “(...) se não proceder em conformidade com os princípios éticos, deontológicos, estatutários e legais, pode ser sancionado, e no limite, perder a carteira profissional e por em causa o seu futuro e o daqueles que dele dependem, para além de não estar a cumprir os seus deveres de cidadania (...)” (Barata, 2009, p. 11).

Os TOC devem observar na sua actuação um conjunto de procedimentos profissionais, legais éticos e deontológicos, além de todo o agregado de valores éticos e morais subjacentes à sua natureza humana.

O conjunto de competências que estes profissionais devem contemplar, permite a identificação de delimitação do seu campo de actuação; devendo, ainda, agir segundo um conjunto de princípios considerados fundamentais. O conjunto de princípios deontológicos gerais, segundo o artigo 3º do CDTOC, são constituídos pelos princípios da: integridade, idoneidade, independência, responsabilidade, competência, confidencialidade, equidade e lealdade. Segundo o ponto 2 do artigo 3º “(...)Os **Técnicos Oficiais de Contas** devem eximir-se da prática de actos que não sejam da sua competência profissional ou quando os mesmos, nos termos da lei, sejam da competência de outros profissionais (...)” (Decreto-Lei n.º 310/2009, 2009).

O sigilo profissional é outra das temáticas abordadas no CDTOC. Nesta profissão, tal como em tantas outras, os profissionais têm acesso a um conjunto de informação

privilegiada, sendo que a sensibilidade que lhes está associada impõe alguns limites de divulgação no sentido da perpetuidade do sigilo que lhes está imposto por via do CDTOC, conforme preconizado no artigo 10º do documento citado.

São identificados no CDTOC o conjunto de direitos e deveres destes profissionais para com diversas partes relacionadas, nomeadamente nos artigos 2º, 4º, 12º, 17º, em que se mencionam os colegas, o próprio organismo profissional, empresas e ainda entidades oficiais.

A responsabilidade profissional dos TOC está preconizada no CDTOC estando previstos um conjunto de artigos que preconizam a aplicabilidade de medidas disciplinares em diversas situações. A não observância do prescrito no CDTOC, assim como nos Estatutos estão disciplinadas impondo um conjunto de sanções previamente definidas. A infracção ao nível deontológico identificada no artigo 18º: “(...) (q)ualquer conduta dos Técnicos Oficiais de Contas contrária às regras deontológicas é equiparada a infracção disciplinar, nos termos e para o disposto no Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas(...)”. São atribuições da Ordem “(...) n) Exercer jurisdição disciplinar sobre os técnicos oficiais de contas (...)” segundo o artigo 3º do seu Estatuto. É referido, ainda, no artigo 59º do CDTOC que “(...) (o)s técnicos oficiais de contas, efectivos ou estagiários, estão sujeitos à jurisdição disciplinar dos órgãos da Ordem, nos termos previstos no presente Estatuto (...)”.

Os TOC apresentam responsabilidades sociais para com privados (membros da OTOC) e para com entidades públicas, pois contemplam fins de interesse público. O CDTOC, assim como os Estatutos, preconizam um comportamento ético e social, na medida em que os conjuntos de competências que incorporam traduzem-se num conjunto de informação económico financeira encarada como verdadeira e apropriada. A informação disponibilizada alimenta a contabilidade nacional e contribui para todo um conjunto de decisões económicas, financeiras, políticas e sociais, entre outras.

O facto do profissional TOC agir de forma ética e responsável decorre não apenas da sua formação, mas também da sua preparação técnica, sendo que tem em vista a concretização no âmbito dos serviços prestados de um fim social superior, segundo Lisboa (1997, p. 61). Conclui-se, da exposição efectuada no subcapítulo 2.5.3, que a observância de um conjunto de padrões éticos e morais depende da honestidade e da moral de cada um dos profissionais e não apenas da preparação técnica ou da existência de um CED.

A conflituosidade gerada, em diversas ocasiões, é de difícil interpretação e análise por muitos dos profissionais da área, sendo que o CDTOC pretende auxiliar na resolução de muitos dos dilemas éticos que possam surgir. Neste contexto impõe-se que se opte entre os interesses da empresa e os da sociedade em geral, agindo consoante os deveres profissionais, da boa-fé e de cidadania enquanto profissional.

O Código Deontológico, com a passagem da CTOC a OTOC, deixou de ser considerado apenas um regulamento interno para passar a integrar uma maior credibilidade e autoridade legal, tendo entrado em vigor em 01 de Janeiro de 2000. Surgiu na sequência da aprovação dos Estatutos da CTOC conforme exposição no ponto 3.2. Este grupo socioprofissional impõe o seguimento do CDTOC de forma a pautar as atitudes e comportamentos nas relações com terceiros e com a sociedade em geral dos profissionais da contabilidade. Na sequência do trabalho de pesquisa será abordado neste trabalho de investigação no ponto 3.3 outros aspectos do CDTOC.

É importante referir ainda que os Revisores Oficiais de Contas (ROC's) são parceiros dos TOC's, pois ao passo que os segundos se dedicam ao processamento e elaboração das DF's, os ROC's têm por função certificar este trabalho garantido a sua qualidade e conformidade com os normativos legais. Ambas as funções são consideradas de interesse público e consubstanciam o dever de diligência, apesar dos ROC observarem o dever de vigilância a todo e qualquer facto que possa colocar em causa o principio da continuidade da empresa. Os sucessivos escândalos financeiros que se têm vindo a detectar no contexto global denunciam a importância que um eficaz controlo de qualidade pode ter.

A qualidade das DF's é certificada pelos ROC, mas existe, ainda, um controlo de qualidade efectuado, no âmbito da actuação dos TOC's, por parte da OTOC¹⁷ de forma a contribuir para a dignificação da profissão. Esta análise foi efectuada sob a forma de apêndice de forma a não sobrecarregar o trabalho com informação complementar à investigação.

¹⁷ Vide Apêndice B.

3.4. A CONTABILIDADE, O COMPORTAMENTO ÉTICO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL

A contabilidade deve apresentar preocupações ao nível das mudanças que se têm vindo a verificar na sociedade em geral, nomeadamente com tudo o que afecte o conjunto alargado de *stakeholders* com que ela se relaciona. A manutenção do bom relacionamento entre a empresa e o meio envolvente não é fácil, mas esta deve ser uma área a apostar por parte das organizações/empresas, com vista a uma maior eficiência nestas matérias. Para que as empresas possam sobreviver perante a mutação do meio em que se inserem é importante um conhecimento intenso sobre o respectivo meio envolvente, por forma a definirem um conjunto de orientações estratégicas que possibilitem uma maior eficácia organizacional e um desenvolvimento sustentável, matérias já abordadas no ponto 2.7.

A Contabilidade tem por objectivo avaliar o desempenho social das entidades e:

“(…) pode ser entendida como o processo de seleccionar as variáveis de desempenho social do nível da entidade, estabelecer os procedimentos de medida e medir bem, assim como desenvolver sistematicamente informação útil para avaliar o desempenho social da entidade e comunicar esta informação aos grupos sociais internos e externos(…)” (CTOC, Ética e deontologia do TOC, Prestação de Contas na Administração Pública, 2008, p. 20).

Tal como se observou no subcapítulo 2.2 este não é um tema, nem de fácil aplicabilidade nem de fácil interpretação. Argandõna e Hoivik concordam com esta teoria afirmando que “(…) *there are many useful definitions of CSR, but there is not - and probably cannot be - a unique, precise definition of CSR, because its content and application will vary from one Frequênciary to another, will change over time and also will differ among firms (...)*” (2009, p. 229).

Em Portugal, a utilização de incentivos fiscais que existem nos diferentes exercícios económicos e que estão preconizados no mercado para a implementação de certas e determinadas medidas de índole social contribui para a melhoria da imagem da empresa e para o benefício económico-financeiro que daí advém. Serão os TOC’s que terão legitimidade para assumir a responsabilidade social das entidades. Sendo o TOC responsável pela correcta e adequada declaração a nível fiscal de um conjunto de documentos e operações, o facto de estar actualizado quanto à legislação relacionada com os incentivos fiscais contribui para a RS da organização. Decorre do conjunto de

competências e princípios a que está obrigado o cumprimento e actualização dos preceitos legais e fiscais existentes. Desta forma pode-se dizer que, indirectamente, o TOC assume-se como um interveniente de importância fulcral nesta matéria.

Ao nível empresarial este tema ainda parece estar bastante obscuro, constatando-se a existência de alguma confusão por parte de alguns empresários sobre estas matérias. A vasta amplitude do tema contribui para a diversidade de conceitos e para a dificuldade de consenso entre as partes interessadas. A participação do contabilista em toda esta temática prende-se com a necessidade de produzir informação transparente sob a forma de indicadores sociais, económicos e financeiros.

Arnold entende que “(...) *(a)ccounting practices are deeply implicated in the current financial crisis and in proposals for recapitalizing financial institutions and restoring stability to the global financial system (...)*” (2009, p. 803). Ryan complementa a ideia referindo que a contabilidade “(...) *is implicated in the current financial crisis in a number of ways. The most obvious is through financial reporting requirements governing asset valuation and off-balance sheet entities (...)*” (2008, p. 137).

O contributo dos TOC é, pois, deveras importante e decisivo para a prestação de contas à sociedade em geral no que respeita a esta e a outras matérias. A transparência é sinónimo de êxito conforme se afere pela afirmação seguinte:

“(...) *(t)he aspirant CSR communicators need to recognise that being open and transparent is perhaps more important now than ever, with the private sector subject to a greater level of cynicism and scrutiny. On the plus side, there is a growing canon of evidence showing that companies that are prepared to open themselves up and listen to their customers will be more successful (...)*” (Groves, 2009, p. 10).

O profissional do futuro segundo Azevedo será “(...) um profissional que colabore com as empresas e com o seu saber e capacidade de intervenção, conhecimento do negócio e seja capaz de ser um conselheiro do empresário (...)” (2010, pp. 10-11). Será este o profissional que cria valor.

Um *partner* da Price Waterhouse Coopers em Inglaterra refere que “(...) *(p)rofessional service firms have a responsibility to practice what they preach on transparency and accountability (...)*” (Collier-Keywood, 2010, p. 11). A dificuldade de elaboração dos dados é uma material sensível “(...) *(t)he line between transparency and accountability and commercially sensitive information is sometimes hard to define (...)*” (Collier-Keywood, 2010, p. 11). O autor realça ainda o facto de existirem cada vez mais partes

interessadas a consultar relatórios, por forma a melhor compreenderem a estratégia de negócio e a *performance* de empresas.

Anos antes, Wallman havia referido a importância da contabilidade nos mercados financeiros relacionando-a com a integridade e qualidade da informação disponibilizada:

“(...) (a)ccountants are the gatekeepers of our financial markets. Without accountants to ensure the quality and integrity of financial information, the markets for capital would be far less efficient, the cost of capital would be far higher, and our standard of living would be lower... The accounting profession has undertaken a function that promises society a number of benefits, including lower investment risk and better resource allocation. In turn, accountants have been granted a legally enforceable franchise - no company can come to the public markets without an accountant’s attestation (...)” (1995, p. 82).

A necessidade de uma nova contabilidade apoiada em novos métodos impõe-se no mercado actual, o que está em consonância com as preocupações dos *stakeholders*, com a emergência da discussão global sobre a ética nos negócios, assim como com a RSO. O relato da sustentabilidade empresarial ou *triple bottom line*, segundo Gray e Milne (2004), é o novo desafio que se impõe à contabilidade e aos relatórios emanados pelas empresas. Este tipo de relato, de acordo com vários autores (Guthrie & Hacking (2008), assim como KPMG (2008)) tem vindo a aumentar, sendo que cada vez mais entidades têm vindo a divulgar os seus impactos sociais e ambientais sob a forma de relatórios de sustentabilidade, de responsabilidade social corporativa, de relatórios sociais e ambientais ou de outros relacionados.

Um dos principais veículos de transmissão de informação, ao nível da RS das empresas/organizações para com a sociedade, é o Balanço Social. A nova conjuntura empresarial exige informações acerca do impacto económico-financeiro das medidas socialmente responsáveis, nomeadamente no que respeita ao ambiente, à dimensão social e ao seu reflexo no fluxo de caixa da empresa. Pretende-se que o Balanço Social (BS) identifique claramente a situação real da empresa no que respeita a investidores, fornecedores, credores, governo, clientes e sociedade em geral.

O trabalho dos profissionais da contabilidade torna-se assim imprescindível para que as informações compreendidas no BS apresentem credibilidade perante a sociedade. A concretização de indicadores que retratem, de forma clara e objectiva, a avaliação de

iniciativas sociais concretizadas, assim como o reflexo destas no ambiente da empresa assume-se da maior relevância.

A necessidade de uma sensibilidade ética e de comportamentos éticos na contabilidade é citado pela CTOC, pois após os sucessivos casos de fraudes financeiras a contabilidade tem sido alvo de sucessivas aproximações menos positivas. A discussão sobre a forma como a contabilidade enfrenta este tipo de acontecimentos tem sido colocada em causa.

“(...) If the moral future of the profession is to have roots in its past, i.e. stewardship, honesty and trustworthiness, and if future professionals are required to respect the present as forming part of their past (Reiter,1997)¹⁸ then the individuals within the accounting profession will appreciate the context of human values. Although the following quotation was directed to environmental issues, it is extended to the accounting profession in terms of the accounting culture and associated behaviour (...)” (Raar, 2009, p. 524)

De acordo com a CTOC:

“(...) (o)s profissionais da contabilidade têm responsabilidades éticas para com eles próprios, a sua família, a sua profissão e os seus clientes, bem como para a organização para a qual eventualmente trabalhem. Mas a sua responsabilidade básica é simples: fazer, por dever, o que se espera que façam. O exercício da profissão de contabilista implica um dever de verdade (...)” (2008, pp. 24-25).

O conjunto de dilemas éticos que um TOC pode ter de enfrentar é vasto. Entenda-se dilema como uma dada situação cuja solução implica a violação de uma norma legal ou ética. A resolução do problema, segundo a CTOC (2008) passa pelo estabelecimento de uma hierarquia de valores. A organização esquemática da informação pode ditar a sua solução de uma forma mais consciente. A hierarquização dos dados passa pela obtenção dos factos relevantes, pela identificação das questões éticas que lhes estão implícitas, assim como a identificação de quem irá ser afectado pelo resultado da decisão que se tem de concretizar. Devem ainda focar-se possíveis alternativas e a consequência de cada uma delas, no sentido de decidir qual a acção mais apropriada à situação em análise.

¹⁸ Reiter S. The ethics of care and new paradigms for accounting practice. Accounting, Auditing & Accountability Journal 1997;10(3):299–324.

Segundo Norton “(...) *(if we do not pay need to the context in which future generations form and question our values, they will indeed live in a different world than we do; we will have contributed nothing to their culture (...)*” (1998, p. 447).

3.5. SÍNTESE

Neste capítulo foi efectuada uma breve abordagem à profissão do TOC no qual se salienta a complexidade e rápida mutação dos negócios, assim como o contexto global em que este se insere. Os TOC's enfrentam estas mutações através da sua capacidade técnica, do seu compromisso social e profissional apostando na sua postura ética. Os contabilistas devem encetar esforços com vista a uma diferenciação saudável, isto é, comprometendo-se de forma eficaz com o conjunto de valores e deveres éticos. Estas medidas terão repercussões ao nível da sua imagem, assim como um reconhecimento da sua competência pela sociedade em geral. As competências do profissional são fixadas, de forma indirecta, pelas regras deontológicas, pois estas fixam os deveres e as responsabilidades preconizados para um determinado ambiente profissional. O Estatuto da OTOC, assim como o CDTOC, evidenciam a importância da deontologia, da ética e dos escândalos financeiros para a imagem profissional do TOC.

O código de conduta pode-se aprender, mas a actuação ética e a competência profissional adquirem-se com muito esforço.

A nova conjuntura empresarial impõe informações acerca do impacto económico-financeiro das medidas socialmente responsáveis, nomeadamente no que respeita ao ambiente, à dimensão social e ao seu reflexo no fluxo de caixa da empresa. A participação do contabilista prende-se com a necessidade de produzir informação transparente sob a forma de indicadores sociais, económicos e financeiros. O trabalho dos profissionais da contabilidade torna-se assim imprescindível para que as informações compreendidas no Balanço Social, e outros mapas, apresentem credibilidade perante a sociedade. A existência de um sistema de controlo de qualidade contribui de forma clara para a credibilização da profissão.

O regulamento de controlo de qualidade que rege a profissão do TOC identifica um conjunto de objectivos para o TOC, nomeadamente: a qualidade, a dignificação da profissão, o cumprimento das normas éticas e deontológicas, a consistência e a confiança pública na profissão. Todos estes aspectos contribuem para que seja seguido um comportamento ético, assente numa maior responsabilização social.

Capítulo 4. ENQUADRAMENTO E METODOLOGIA DO ESTUDO

“Acontece isto muitas vezes, não fazemos as perguntas porque ainda não estávamos preparados para ouvir as respostas, ou por termos, simplesmente, medo delas”.

(Saramago, 1997, p. 231)

4.1. NOTA INTRODUTÓRIA

A metodologia empregue na realização deste trabalho consiste, em primeiro lugar, na pesquisa bibliográfica, sendo que a recolha de informações foi realizada principalmente através de dados secundários, a saber: livros, teses, pesquisas de instituições e sítios na *internet*. Parte deste material foi recolhido em bibliotecas, parte através da *internet* e outra parte em periódicos (revistas e jornais).

Após este trabalho prévio de recolha de informação foi possível encetar trabalhos de agregação e selecção do material recolhido dando origem a um conjunto de tarefas de compilação e análise.

O trabalho de investigação, que é distinto do trabalho de recolha de informação, é considerado uma actividade heurística que implica a descoberta de informação e que envolve uma componente de análise e interpretação dos dados encontrados, segundo Ceia (2010).

A formulação do problema do tratamento ético ou socialmente responsável dos TOC's, assim como o comportamento que as organizações apresentam na área da RSO, para com a generalidade dos *stakeholders*, apresenta relevância para o conhecimento. A complexidade existente no âmbito do comportamento, ao nível das organizações, tem implícita uma dificuldade ao nível da compreensão, o que se traduz na dificuldade de explicação dos resultados da análise a efectuar.

4.2. QUADRO TEÓRICO

A RSO insere-se no debate sobre a globalização e o desenvolvimento sustentável, estando na ordem do dia. A Comissão Europeia considera que a RSO constitui um meio de defender a solidariedade, a coesão e a igualdade de oportunidades no contexto de uma concorrência mundial cada vez maior.

A exigência de uma filosofia de gestão integrada e centrada na pessoa, promovendo a saúde e segurança no trabalho, são os tópicos fulcrais da RSO. É necessário que as organizações aceitem os colaboradores como sendo o recurso estratégico por excelência e compreendam que o ambiente da empresa se reflecte, não apenas na qualidade do seu desempenho, mas também na credibilidade externa, o que apresenta reflexos ao nível da fidelização dos clientes.

Hemingway & Maclagan (2004) referem que os valores individuais e a cultura dos líderes organizacionais são elementos condutores de comportamentos socialmente responsáveis. Os autores defendem que a motivação financeira não é a única que está por detrás das práticas de RS, mas também o conjunto de valores que desencadeiam essas práticas, isto é, a cultura de quem as materializa. Segundo os autores, quanto mais as iniciativas de RS divergirem dos valores e da cultura individuais, menos serão atingíveis ao nível organizacional. Os autores admitem a força de alguns líderes no seio de uma organização, força essa que pode fazer a diferença. Assim, existe uma grande relação entre a cultura organizacional advinda dos líderes e as práticas de RS.

Hoje em dia a maioria das organizações que estão no mercado ambicionam implantar nos seus negócios práticas éticas e socialmente responsáveis que visam o bem comum, seja sozinhas, seja através de parcerias. No cenário actual em que existe uma preocupação com o socialmente responsável e com a ética impõe-se, de forma subconsciente, uma mudança de atitudes e de valores por parte das organizações. Os comunicadores adquirem a maior relevância neste contexto, uma vez que têm uma função estratégica dentro das organizações. Estes profissionais devem, no âmbito das suas funções, planear e divulgar as acções sociais encetadas pelas organizações, assim como, promover o estabelecimento de padrões éticos no relacionamento com o público. Assim, torna-se importante aferir qual o papel que as organizações/empresas portuguesas, no contexto actual, escolhem assumir. Para isso concorre o conjunto de percepções que os indivíduos que nela laboram têm acerca do desempenho das organizações/empresas no âmbito das temáticas da RSO e da ética. Ao nível dos TOC's, que desempenham funções, segundo a amostra obtida, no tecido empresarial português, pretende-se que a sua forma de actuação tenha por base um conjunto princípios éticos e socialmente responsáveis.

4.3. MÉTODO

Os procedimentos utilizados no decorrer desta investigação foram ditados com a escolha do tema. A revisão de literatura, assim como a pesquisa de documentos permitiram a compilação de informação necessária ao início do projecto.

Segundo Collis e Hussey (2005) o método quantitativo incide sobre a mensuração, enquanto que o qualitativo, devido ao facto de ser mais subjectivo e envolver um exame e reflexão das percepções, pressupõe um entendimento no que respeita às actividades

sociais e humanas, que não é o caso em apreço. A investigação qualitativa, segundo Flick (1998), tem em conta os actores, as suas actividades, e os seus contextos específicos encontrando-se dirigida para a análise de casos concretos, nas suas particularidades locais e temporais, apresentando desta forma uma grande relevância prática para as organizações.

A abordagem quantitativa foi a principal aposta, sendo que a pesquisa social tem vindo a ser marcada por estudos baseados em métodos quantitativos e positivos de descrição e explicação dos fenómenos analisados. No aspecto metodológico, a opção pelo método de pesquisa quantitativo, prende-se com a necessidade de explicar, controlar, predizer os factos. A explicação com base na dedução, na quantificação e nas semelhanças conduz a uma investigação conduzida em condições estáveis, pois desta forma é possível obter um maior controlo da acção da variável. A existência de realidades que podem ser objectivo de uma análise focalizada em relações de causalidade permitem apurar um conjunto de verdades universalmente aceites através de uma amostra representativa ao nível estatístico (Hayati, Karami, & Slee, 2006).

A pesquisa quantitativa permite assim um conjunto de opiniões, reacções, hábitos e atitudes no âmbito de um determinado universo. A possibilidade de elaborar associações e/ou correlação entre variáveis contribui para se efectuarem inferências num dado universo do qual foi seleccionada uma determinada amostra permitindo assim aferir conclusões acerca das razões pelas quais as coisas acontecem da forma A ou B. A utilização de instrumentos precisos conduz a que a investigação seja replicável recorrendo a instrumentos que garantam objectividade, estratégias fixas e inalteráveis.

Existem algumas correntes que criticam a abordagem quantitativa, quando efectuada de forma isolada, para o contributo do conhecimento. Segundo Magalhães (2009) existe um conjunto vasto de autores que defendem esta teoria (Maykut e Morehouse, 1994; Miles e Huberman, 1994; Taylor e Bogdan, 1998). Segundo os autores citados por Magalhães (2009) a compreensão das intenções e do significado dos actos humanos passaram a designar-se por investigações qualitativas. Este tipo de investigações conduz, em diversas ocasiões, a uma alteração na direcção da investigação o que se traduz numa melhor compreensão dos fenómenos (Piore, 1979).

O método da triangulação (Jick, 1979) designa a combinação de métodos quantitativos e qualitativos. A triangulação pode conduzir ao estabelecimento de ligações entre

descobertas obtidas por diferentes fontes, ilustrando-as e tornando-as mais compreensíveis. Pode também conduzir a paradoxos, dando uma nova direcção aos problemas a serem pesquisados. A combinação de técnicas converte uma pesquisa simples numa mais elaborada, uma vez que reduz os problemas de adopção exclusiva de um desses grupos. A omissão do método qualitativo, num estudo em que é possível e útil empregá-lo, empobrece a visão do investigador quanto ao contexto em que ocorre o fenómeno (Downey & Ireland, 1979).

Como as duas tipologias ao nível de abordagem não se excluem mutuamente (método da triangulação) optou-se por seguir, inicialmente, uma abordagem quantitativa, complementada na fase de interpretação de resultados com uma abordagem qualitativa com recurso à descrição e interpretação dos fenómenos com base nonexo causal. Esta combinação traduz-se numa maior compreensibilidade dos temas estudados possibilitando um conjunto de conclusões que são duplamente validadas, produzindo uma maior nível de confiança nos resultados obtidos.

O método hipotético-dedutivo vai ser aplicado partindo do pressuposto de que os dados obtidos no Barómetro da Responsabilidade Social das Organizações e da Qualidade¹⁹ apresentam alguma similaridade relativamente ao trabalho de investigação actual.

Após a definição do método impõe-se uma escolha no âmbito do tipo de abordagem a efectuar, que devem ser ajustada ao modo como a informação se disponibiliza, assim como ao respectivo nível de medida.

4.4. LEVANTAMENTO DO PROBLEMA E CONSTRUÇÃO DE HIPÓTESES

Em termos gerais, o levantamento do problema consiste numa fase de amadurecimento da ideia, desenvolvimento da percepção do que está feito nesta área, e do que se está a efectuar num dado período tempo.

No âmbito da análise do estado da arte no que respeita à temática da RS conclui-se que, apesar da tendência existente no sentido de que as organizações/empresas apostem num conjunto de medidas ética e socialmente responsáveis, principalmente ao nível das

¹⁹ Conduzido pelos docentes do Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, Seabra, F., Alves, A., Vieira, A., Jorge, F. e Rodrigues, J..

grandes empresas, ainda permanecem algumas questões importantes ao nível do conceito e alguns impedimentos ao nível da sua aplicabilidade na dimensão social nas empresas de menor dimensão. No seio deste grupo de organizações a RS ainda é encarada, em nossa opinião, como um incremento de custos e não como um investimento.

4.4.1. Identificação do problema

O objectivo principal desta investigação é aferir até que ponto a situação identificada no parágrafo anterior corresponde à realidade. De forma a cumprir com o objectivo delineado procedeu-se ao seguinte conjunto de tarefas:

- ◆ Selecção das questões base da pesquisa, baseadas na RSO e na consciencialização da população alvo - organizações - para o problema.
- ◆ Delineação das hipóteses de partida, que incluíram a conceitualização da ética e da RSO assumidas pelo público-alvo do inquérito.

Segundo Oliveira (2003) a hipótese de pesquisa pode ser definida “(...) como uma solução provável para determinado problema. É uma suposição que antecede a constatação dos factos e tem como característica uma formulação provisória (...)” (2003, p. 42). Por outro lado, Collis e Hussey (2005) identificam a hipótese como sendo “(...) uma ideia ou proposição que pode ser testada para associação ou causalidade, deduzindo-se consequências lógicas que possam ser testadas com relação à evidência empírica (...)” (2005, p. 24).

Existiram várias questões orientadoras que conduziram à formulação do problema relacionado com a temática da RSO (Problema 1 - P1) e a sua consciencialização da população alvo, organizações, nomeadamente:

- ◆ Como é entendida a RS no seio das empresas;
- ◆ Como é entendida a ética no seio das empresas;
- ◆ Qual a prioridade atribuída aos diferentes objectivos das empresas;
- ◆ Como é que os respondentes interpretam a RSO no seio da organização a que pertencem;
- ◆ Como é que os respondentes interpretam a RSO.

No que respeita ao inquérito efectuado aos TOC's definiu-se como objectivo principal determinar até que ponto existe um potencial de incompatibilidade prática entre a aplicabilidade do Código de Ética e o desempenho das funções de TOC nas

organizações socialmente responsáveis (Problema 2 - P2). Esta resposta antecipada ao problema é apenas uma hipótese, sendo colocada em termos afirmativos.

4.4.2. Determinação das hipóteses de estudo

No que respeita ao P1, a dedução da primeira hipótese (H1) decorre dos factos apresentados. No âmbito do inquérito efectuado às organizações pretende-se, através do conjunto de questões orientadoras citadas, aferir a real noção e empenho das organizações no que respeita à RS na óptica dos seus colaboradores. Optou-se pela apresentação de inquéritos a um grupo específico de colaboradores, os técnicos de gestão, uma vez que se subentende um maior conhecimento no âmbito das temáticas conduzidas no seio de uma empresa/organização, nomeadamente quanto às medidas socialmente responsáveis.

É de salientar o facto de que alguns colaboradores, ao nível da organização, apresentam dificuldades na distinção das medidas consideradas socialmente responsáveis. A ênfase que é dada por parte das organizações influi para uma imagem mais positiva da empresa aos olhos da sociedade. Deste modo a H1 do P1 é a seguinte: a RS ainda não é bem entendida por todos os colaboradores da entidade, mesmo os que desempenham funções ligadas à gestão.

A ética está intimamente relacionada com muitos dos escândalos financeiros da actualidade. O estudo do entendimento dos respondentes ao inquérito em termos de ética torna-se relevante de forma a efectuar uma breve análise sobre a componente cognitiva e avaliativa dos inquiridos face à ética. O tratamento que os indivíduos apresentam ao nível ético está intimamente ligado ao seu conjunto de valores. Acredita-se que, apesar deste facto, quando se está a analisar a ética em termos organizacionais e no âmbito da actuação dos TOC's, os resultados se encontram um pouco desviados do conceito base (hipótese 2-H2-P1).

No que respeita ao P2 pretende-se saber se algumas das normas presentes no CDTOC são ou não aceites pela generalidade dos profissionais que o conhecem, apesar de ser obrigatório o conhecimento dos seus preceitos, assim como a respectiva aplicabilidade. Caso o TOC considere que o CDTOC norteia a sua conduta profissional, então entende-se que ele encetará esforços no sentido de exercer a sua profissão segundo o conjunto de princípios éticos contidos no CDTOC. A predisposição para o cumprimento do CDTOC decorreria desta aceitação prévia, de forma livre e espontânea. A hipótese 1 (H1-P2)

pretende analisar o nível de aceitação que os profissionais apresentam perante as normas constantes no CDTOC.

A impraticabilidade dos preceitos estabelecidos no CDTOC decorre da rejeição de alguns dos princípios gerais nele preconizados. A hipótese 2 (H2-P2) pretende confirmar e apurar o nível de influência que cada um dos princípios teve no desempenho da profissão de TOC. Aponta-se a questão monetária como tendo elevada relevância para os TOC's,. O artigo 15.º relativo a esta temática foi revogado no ponto em que focava a existência de honorários mínimos, para a generalidade dos TOC's que exercem unicamente esta actividade profissional esta questão apresenta uma importância significativa.

Existem diferenças significativas, no que respeita à predisposição para o cumprimento das normas do CDTOC, entre os diversos subgrupos que compõem a amostra dos TOC's inquiridos: esta constitui a hipótese 3 (H3-P2). Existem factores que podem condicionar o cumprimento do CDTOC, tais como a idade, género, experiência, entre outros. Neste sentido vão ser analisadas as seguintes hipóteses integradas na H3-P2:

- ◆ O género influi na sua predisposição em cumprir as normas do CDTOC;
- ◆ A idade influi na sua predisposição em cumprir as normas do CDTOC;
- ◆ O número de anos, acumulado, em que o TOC exerce a sua função influi na sua predisposição em cumprir as normas do CDTOC.

A regularidade com que os TOC's frequentam acções de formação está intimamente relacionada com o Controlo de Qualidade, assim como a restante documentação estatutária da OTOC. O TOC está obrigado a frequentar acções de formação como forma de melhorar a sua competência nas matérias da profissão que exerce, mas coloca-se a questão da regularidade, que importa aferir. Devido à importância que a formação adquire no normativo actual do CDTOC, assim como no âmbito do regulamento do Controlo de Qualidade, os TOC's acabam por ter de apostar na vertente formativa de forma a ultrapassar os limites mínimos impostos. Esta é a questão que fundamenta a hipótese 4 (H4-P2) do estudo efectuado.

No âmbito do inquérito aos TOC's foi também apurado um conjunto de informação acerca da componente cognitiva e afectiva/avaliativa face à ética relativamente a esta classe de profissionais (hipótese 5-H5-P2).

A estratégia de pesquisa a seguir assume uma lógica dedutiva, ou seja, utilizou-se a teoria para prever os factos e estes vão ser utilizados para testar as hipóteses

apresentadas. O conjunto de respostas obtidas a estas e a outras questões constituíram o ponto de partida para o agregado de conclusões indicadas no capítulo seguinte.

4.5. SELECÇÃO DA TÉCNICA DOCUMENTAL

Os procedimentos adoptados tiveram por base alguma sensibilidade no tratamento e no entendimento dos problemas com que se foi deparando no decorrer do trabalho, sendo que originaram sucessivas reestruturações ao projecto de trabalho. As opções metodológicas foram efectuadas tendo em consideração as necessidades decorrentes da elaboração do processo de investigação, mas também tendo em consideração um conjunto de aspirações pessoais ao nível da dissertação contribuindo para esse facto o posicionamento da investigadora perante o objecto em estudo, assim como das metas que se procura atingir e da apreciação da professora orientadora.

No caso concreto, tendo presente a ideia de que não existem estratégias de pesquisa perfeitas, assim como o conjunto de escolhas metodológicas existentes com vista à análise do universo em estudo, apresentam-se, nos pontos seguintes, as opções seguidas, devidamente contextualizadas.

No âmbito deste trabalho de investigação optou-se pela implementação do instrumento mais utilizados no domínio da investigação aplicada, nomeadamente na área social, o inquérito. A metodologia do inquérito tem vindo a ser utilizado por várias organizações ligadas à RSO nomeadamente pelo Instituto Ethos.

Segundo Campos e Ferreira:

“(…) (e)xistem dois tipos de técnicas de recolha de informação: as documentais e não documentais. Nas técnicas documentais o objectivo é a recolha de informação a partir de suportes bibliográficos já existentes. É o caso da pesquisa bibliográfica, análise de textos, etc. Nas técnicas não documentais o investigador realiza observação directa (como por exemplo, a medição da altura do salto de um atleta ou o número de flexões por minuto) ou indirecta - podendo ser feita, neste caso, através da administração de um questionário (…)” (2004, p. 5).

A necessidade de conhecer uma população no que respeita a uma ou a várias características, conduz à realização de inquéritos. A alternativa da observação directa, é viável, em alguns casos, mas certamente levaria demasiado tempo, variável que no caso em apreço, não é possível controlar nem estimar com facilidade.

A utilização de questionários segundo Gil (1999, p. 133) visa “(…) frequentemente, obter dados referentes a fenómenos subjectivos, como por exemplo, a crença dos

respondentes (...), a atitude em relação ao seu próprio trabalho (...). Questões dessa natureza são as mais difíceis de serem respondidas (...)"

O inquérito permite a compreensão de fenómenos como as atitudes, as opiniões, as preferências relacionadas com ética e RS que, na prática, são temas sensíveis e que raramente se exprimem de forma espontânea.

No caso particular das técnicas de recolha de dados recorreu-se a instrumentos padrão utilizados em anteriores investigações, assumindo, desde já, que os mesmos satisfazem os critérios de validade e que permitem medir as variáveis relevantes para a investigação. A utilização e composição de vários questionários já existentes no mercado e que já haviam sido objecto de tratamento pelas entidades que os aplicaram, permitiram ultrapassar a fase do pré-teste.

A fase do pré-teste respeita à fase em que o questionário fica redigido, isto é, ao momento em que todas as questões estão formuladas e ordenadas, segundo Ghiglione e Matalon (1992). O pré-teste pretende garantir que o questionário é aplicável e permite responder de forma efectiva aos problemas colocados pelo investigador. Utiliza-se um pequeno grupo de pessoas de forma a aferir o nível de compreensibilidade das questões, erros de vocabulário, de formulação das questões, equívocos, recusas em responder, entre outras situações (Ghiglione & Matalon, 1992). A precisão do questionário, assim como a sua validade, estava assim garantida, uma vez que já haviam sido utilizados (Vergara, 2000).

A elaboração do inquérito procurou obedecer a algumas regras que são consideradas por um conjunto vasto de autores como essenciais para a optimização dos resultados obtidos, em termos de quantitativo de respostas (Lakatos & Marconi, 1995).

Os questionários podem ser de tipo livre ou aberto (deixando-se toda a latitude de resposta ao inquirido). Apesar de se identificar um conjunto de vantagens para os respondentes do questionário livre, nomeadamente o facto de permitir à pessoa interrogada dar uma resposta livre e pessoal também se pode citar uma desvantagem muito relevante, no que respeita ao investigador, torna difícil o apuramento de conclusões uma vez que existem uma multiplicidade de respostas à mesma questão. Optou-se, assim, como efectuar um questionário semi-fechado, pouco maleável, que assenta num plano rígido, que se caracteriza, principalmente pelo facto de a ordem das questões e os seus termos se manterem invariantes. A principal vantagem é que permite orientar as reacções dos inquiridos para algumas categorias pré-definidas e fáceis de

interpretar. O facto de não efectuar questões totalmente fechadas, em algumas questões, dá a possibilidade da resposta ser livre.

Ao analisar as diferentes fontes existentes sobre inquéritos relacionados com a análise na área das ciências sociais, optou-se por dedicar especial atenção, tal como defendido por Dillman (1978) e Sudman e Bradburn (1978), à elaboração/escolha das questões:

- ◆ O vocabulário é de utilização comum, logo facilmente entendível;
- ◆ As questões não possuem abreviaturas ou frases não convencionais;
- ◆ As questões não são muito vagas ou tendenciosas;
- ◆ As perguntas não são inconvenientes nem embaraçosas;
- ◆ As perguntas não exigem muito do respondente;
- ◆ As perguntas não são consideradas de difícil compreensão.

As respostas às questões fechadas foram dadas recorrendo a escalas tipo Lickert (Lickert, 1932) que possuem 7 níveis, sendo que Moreira (2004) recomenda a utilização de 5 a 9 níveis.

Os inquéritos fechados foram analisados seguindo técnicas que não implicam uma análise textual das respostas, sendo que a técnica estatística foi utilizada de forma a atribuir uma maior precisão aos resultados atingidos. A análise exploratória dos dados permite analisar em termos quantitativos os resultados obtidos e a sua conjugação com uma análise qualitativa (Collis & Hussey, 2005) no sentido de inferir um conjunto de informações relevantes para a análise.

Foi garantido o anonimato das respostas obtidas, pois não foi solicitada a identificação pessoal dos inquiridos. Qualquer dado pessoal obtido foi disponibilizado de livre e espontânea vontade de forma a receber *feedback* sobre a investigação em apreço. O carácter de confidencialidade foi assegurado tendo sido apenas utilizados os resultados estatísticos com vista à sua análise, desta forma assegurou-se um compromisso ético com os respondentes.

A minimização do custo para os respondentes no sentido de tornar o inquérito fácil, breve e acessível foi considerada optando-se, desta forma, por questões cujo formato escolhido foi o da resposta fechada baseando-se em escalas. O custo financeiro directo dos respondentes foi minimizado recorrendo-se à disponibilização *online* dos inquéritos, sendo que os respondentes apenas teriam de possuir um acesso à *internet* válido. No

caso do inquérito 2, efectuado aos TOC, optou-se pela distribuição em papel e posterior recolha, no decorrer da reunião livre realizada pela OTOC.

No caso em apreço o questionário utilizado tem por objectivo medir a consciencialização das organizações ao problema da ética e responsabilidade social no que respeita ao aspecto social (inquérito 1). No caso do inquérito 2 pretende-se observar a visão ética do comportamento dos TOC, paralelamente definido no CDTOC.

4.6. RECOLHA DE DADOS

A recolha dos dados foi efectuada, por um lado recorrendo a meios informáticos, através das respostas ao inquérito *online* disponibilizado aos inquiridos e, por outro lado, recorrendo à análise e compilação dos resultados dos inquéritos entregues pessoalmente.

A opção por um universo específico, os TOC's, incide sobre o facto de estes desenvolverem uma actividade com um forte impacto na sociedade, de acordo com as ilações retiradas no decorrer da investigação. O facto de estes actores assumirem um papel cada vez mais relevante no panorama global constitui o elemento causal da atenção que tem vindo a ser alvo nos últimos anos.

Apostou-se deliberadamente na qualidade dos resultados obtidos e na sua fiabilidade pelo que, se recorreu à criação de algumas parcerias para a divulgação do inquérito aos TOC's, nomeadamente: OTOC²⁰; AEISCAL²¹ e AAAISCAL²². O recurso a um conjunto de colegas de profissão que exercem a função de TOC, fazendo uso da rede de *networking*²³ foi outra das opções adoptadas. A população foi seleccionada de forma não probabilística, tendo sido definida através do critério da tipicidade (Vergara, 2000). Os respondentes foram seleccionados devido ao facto de serem elementos inscritos na OTOC, isto é, elementos representativos do universo-alvo.

A disponibilização, através de meios informáticos, indicando o endereço electrónico <http://www.kwiksurveys.com/> traduz-se num *link* específico para os inquéritos, direccionados para cada um dos públicos alvo.

²⁰ Vide Apêndice C.

²¹ Vide Apêndice D.

²² Vide Apêndice E.

²³ Vide Apêndice F.

Os respondentes do inquérito sobre a RSO (inquérito 1) responderam totalmente *online*. O inquérito 2 foi objecto de uma divulgação *online*, mas, devido ao número reduzido de respondentes, recorreu-se, também, à entrega presencial do inquérito aos TOC's, por ocasião da reunião livre da OTOC de 28 de Abril de 2010.

Relativamente à extensão do inquérito, pretendia-se que o seu preenchimento fosse efectuado de forma directa e imediata visando obter uma maior fiabilidade dos resultados. No inquérito multidimensional o "(...) número de itens deixa de ter influência sobre o número e variáveis medidas (...) mas tem uma influência muito sensível sobre as propriedades psicométricas dos resultados (...)” (Moreira, 2004, p. 14).

No primeiro momento procedeu-se à realização dos inquéritos disponibilizados *online* no período decorrido entre 03 de Março de 2010 e 30 de Abril de 2010, por via da disponibilização dos *links* à amostra referenciada no ponto 4.8.

Num segundo momento, no dia 28 de Abril de 2010, foi disponibilizado a todos os TOC's que se apresentaram na reunião livre da OTOC a possibilidade de preencherem o inquérito que havia sido disponibilizado *online* e cuja adesão se verificou bastante fraca (69 respondentes). A alteração da metodologia de entrega dos inquéritos foi bem sucedida tendo-se obtido mais 218 respostas.

4.6.1. Inquérito 1 - Organizações

O inquérito 1²⁴ efectuado a um conjunto de indivíduos que exercem funções técnicas de gestão, foi efectuado com base no seguinte conjunto de fontes:

- ◆ Fonte A - O projecto “Barómetro” desenvolvido no âmbito do CICE - Centro de Investigação em Ciências Empresariais da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal. O conjunto de questões foi preconizado pela ESCE-IPS no âmbito da Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade (Seabra, Alves, & Vieira, 2008). As questões 24 e 25 constam, também, no estudo efectuado relativo à avaliação da atitude dos profissionais de contabilidade face à ética conduzido por Carreira e Gonçalves

²⁴ Vide Apêndice G.

entre Outubro de 2004 e Junho de 2005, com vista à detecção do conjunto de crenças relativas à ética, sua alteração e grau de mudança após a implementação do módulo de deontologia e conduta profissionais na população alvo (Carreira & Gonçalves, 2008)²⁵.

- ◆ Fonte B - Questionário disponível *online* intitulado “Questionário Responsabilidade social das Empresas elaborado por CSR em conjunto com NERcab - Associação Empresarial Região de Castelo Branco” em Maio de 2006²⁶.
- ◆ Fonte C - Questionário sobre as percepções dos TOC’s a respeito do respectivo Código Deontológico elaborado por uma professora adjunta do ESTF e por uma Professora coordenadora do ISCAP em Julho de 2004 (Silva & Coelho, 2004)²⁷.

Na parte I do Inquérito 1 pretende-se obter informação acerca dos dados socioeconómicos dos respondentes, de forma a identificar subgrupos no conjunto dos profissionais que desempenham funções na área da gestão. Os subgrupos podem ser compostos por: género, idade, situação face ao mercado de trabalho, área e nível de habilitações literárias, as funções de gestão desempenhadas e respectiva área de actuação. A análise em termos de subgrupos permite apurar um conjunto de conclusões acerca de um conjunto de matérias ligadas à identificação do Problema 1.

O Grupo II apresenta um conjunto de questões que pretendem obter um conjunto de informações para o enquadramento dos inquiridos em empresas de determinada dimensão e sector de actividade.

O Grupo III tem por finalidade aferir a percepção do inquirido sobre o tema da Responsabilidade Social das Empresas/Organizações.

No Grupo IV aborda-se a mesma temática, mas desta vez sobre a perspectiva que o inquirido tem acerca da actuação da organização/empresa onde exerce as suas funções.

O Grupo V foca a temática da ética e deontologia profissional dos TOC’s na opinião dos inquiridos.

²⁵ Vide Anexo 1 – Fonte A - Barómetro ESCE-IPS e Estudo módulo de deontologia e conduta profissionais.

²⁶ Vide Anexo 2 – Fonte B - Questionário Responsabilidade Social das Empresas elaborado por CSR.

²⁷ Vide Anexo 3 – Fonte C – Questionário a respeito do Código Deontológico dos TOC’s

4.6.2. Inquérito 1 - TOC's

O inquérito 2²⁸ está direccionado para todos os profissionais, TOC's, que se mostrem disponíveis para responder ao inquérito. Este documento foi efectuado tendo por base o conjunto de fontes A e B, indicados no ponto anterior.

Na parte I do inquérito 2 pretendeu-se obter informação acerca dos dados socioeconómicos dos respondentes de forma a identificar subgrupos no conjunto dos TOC inquiridos. Os subgrupos podem ser compostos por: género, idade, situação face ao mercado de trabalho, habilitações literárias e área de especialização, assim como o seu ano de conclusão. Estas questões visam auxiliar na identificação dos vários subgrupos que integram a classe dos TOC's. Os subgrupos prendem-se com o género, nível de escolaridade, tempo que desempenham a função, função no mercado de trabalho, entre outros. A análise em termos de subgrupos permite apurar se existem diferenças significativas no que respeita à aceitação das normas do CDTOC, objecto da hipótese 4 (H4-P2) e da hipótese 3 (H3-P2) apontadas no âmbito da pesquisa efectuada.

A parte II inclui os dados relativamente à actividade exercida, que neste contexto pressupõe o desempenho efectivo da função de TOC e visa responder ao P2 da pesquisa. Uma forma de incentivar o respondente a expressar a sua opinião relativamente a uma terceira pessoa, em vez de responder na primeira pessoa, expressando o seu conjunto de crenças e atitudes pessoais é recorrendo a questões projectivas. Segundo Malhotra e Miller (2001) a resposta utilizando a terceira pessoa reduz a pressão social sobre o respondente com vista a que dê uma resposta aceitável.

A parte III pretende aferir o empenho dos profissionais na sua valorização profissional e em matérias de ética e deontologia profissional concretizando os dados indicados na hipótese 5 (H5-P2).

Na parte IV pretende-se aferir o conjunto de percepções dos TOC's a respeito do respectivo Código Deontológico de forma a responder, às seguintes hipóteses do P2: H1, H2 e H3.

²⁸ Vide Apêndice H.

Encontra-se em anexo, sob a forma de apêndice²⁹ um conjunto de quadros que identificam de forma clara quais as fontes para cada uma das questões apresentadas no inquérito 1 e no inquérito 2.

4.7. TRATAMENTO DOS DADOS

O tratamento dos dados foi conduzido com o recurso ao programa SPSS - *Statistical Packet for Social Sciences*, versão 17.0. A opção por este *software* específico prendeu-se especialmente com o facto de estar desenhado para utilizações em ambiente *Windows*. O conhecimento prévio dos comandos base utilizados no *Windows* constituiu um elemento facilitador do trabalho inicial.

O SPSS possui uma janela inicial onde são apresentados os dados “*DataView*”, assim como a respectiva definição de variáveis. A conjugação das potencialidades do programa SPSS e da ferramenta *online kwiksurveys*, no que respeita à exportação/importação de dados, facilitou o trabalho de agregação da informação.

O tratamento dos dados incluiu um trabalho prévio que contemplou a rotulação da variável, a atribuição de um rótulo aos valores, assim como as escalas de medida aplicáveis. Por conseguinte a modificação dos dados originais para um novo formato foi necessária, em alguns casos, de forma a otimizar a análise dos resultados obtidos.

O SPSS possui uma janela *Output Viewer* onde apresenta o conjunto dos resultados estatísticos, tabelas e gráficos elaborados o que facilitou o trabalho de análise e compilação dos dados. Existem ainda outras janelas que permitem a modificação das tabelas, dos gráficos, entre outros, nomeadamente: *pivot table editor*, *text output editor*, etc. Com a elaboração dos quadros estatísticos foi possível uma leitura quantitativa dos resultados que foram objecto de interpretação e análise, conforme informação apresentada nos Apêndices M e N. Após a validação das respostas obtidas e da congruência entre elas foram efectuadas análises posteriores de forma a retirar as conclusões acerca dos resultados alcançados.

Desta forma optou-se por efectuar uma análise exploratória dos dados, tendo por base amostragens aleatórias simples e estratificada. O estrato é um subgrupo de elementos da

²⁹ Vide Apêndice I.

população, que se pretende que sejam o mais homogéneo possível entre si no que respeita à característica em estudo.

No que respeita à classificação das variáveis utilizadas no inquérito e segundo diversos autores (Pestana & Gajairo, 2005 e Malhotra & Miller, 2001) estas podem ser classificadas como:

- ◆ Nominais - Os elementos são atributos ou qualidades;
- ◆ Ordinais - São atribuídos números a objectos de forma a identificar até que ponto apresentam essa característica através da atribuição de um grau;
- ◆ Intervalos - são utilizados números para classificar objectos de forma a que distâncias iguais em termos numéricos correspondem distâncias iguais da característica que se está a analisar;
- ◆ Razão/Rácio - permite identificar ou classificar os objectos, assim como a sua disposição ordenada. Permite também a criação de intervalos de diferenças.

Além destas classificações, também se consideraram as variáveis como discretas ou contínuas. Os dados discretos (métricos ou dados intervalares) identificam ou descrevem os indivíduos (ou os objectos) pela quantidade ou o grau em que o indivíduo pode ser caracterizado pelo atributo, um conjunto finito de pontos num conjunto de intervalos. Os dados contínuos (não métricos, ou qualitativos) correspondem a atributos ou características que identificam ou descrevem um indivíduo ou objecto. A título de exemplo pode-se identificar o peso, o tempo de reacção a um determinado estímulo. Diferem dos dados métricos por indicarem a presença de um atributo, mas não a quantidade (Hair, F. et al., 2005).

No âmbito desta investigação e tendo por base os conceitos atrás referenciados foram efectuadas um conjunto de opções no que respeita à definição de variáveis no *software* SPSS, apresenta-se sob a forma de apêndice³⁰ a identificação das variáveis que compõem a pesquisa.

³⁰ Vide Apêndice J.

4.8. UNIVERSO E AMOSTRA

O universo e a amostra definida são elementos fundamentais para a relevância de uma investigação, sobretudo porque é quase impossível, pelo menos no âmbito da temática em apreço, que o estudo incida sobre todos os indivíduos potencialmente alvo do estudo, denominados população ou universo. Quando se procede à selecção de uma dada amostra o procedimento implica a triagem de unidades de análise de uma população claramente determinada, tendo por objectivo que essa seja uma amostra representativa do universo, ou seja, que possa ser tratada como se fosse a própria população.

O critério da tipicidade foi a aposta para a selecção da população. Os sujeitos foram escolhidos devido ao facto de pertencerem ao mercado alvo. No caso do inquérito sobre a RSO (inquérito 1) os respondentes teriam que exercer funções técnicas de gestão em empresas ou organizações. No que respeita ao inquérito colocado à disposição dos TOC's (inquérito 2) os respondentes teriam que exercer a função de forma efectiva.

O método de amostragem utilizado foi o método não probabilístico (Vergara, 2000). A investigação baseou-se nas respostas dos inquiridos que estiveram predispostos a responder ao inquérito e dessa forma colaborar com este trabalho de investigação.

4.8.1. Organizações

Segundo a Tabela 7 a amostra é constituída por 44,3% inquiridos do género masculino e 55,7% pertencentes ao género feminino, o que totaliza um conjunto de 131 questionários preenchidos e disponíveis para análise.

TABELA 7 - INQUÉRITO 1 - DEFINIÇÃO DA AMOSTRA

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Masculino	58	44,3	44,3	44,3
Feminino	73	55,7	55,7	100,0
Total	131	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

4.8.2. TOC's

De forma a atingir o objectivo proposto para o trabalho de investigação decidiu-se efectuar um inquérito que restringisse a amostra incidindo sobre um conjunto de TOC

que já possuíssem experiência profissional na área e conhecessem o CDTOC dos TOC. As circunstâncias referentes à actuação destes profissionais colocam frequentemente um conjunto de dilemas éticos de resolução complicada e frequentemente discutível entre as partes.

No que respeita à caracterização do universo, a OTOC apresenta no seu endereço electrónico uma lista dos TOC inscritos, organizada segundo o artigo 18.º, n.º1, do EOTOC (actualizada em 01-01-2010), o que evidencia a existência de setenta e três mil e quatrocentos e vinte e um registos. Do universo considerado estava prevista uma adesão de cerca de 150 TOC's, sendo que a taxa de sucesso foi bem superior à esperada, conforme se pode observar na Tabela 8, uma vez que se obteve resposta a 287 inquéritos.

TABELA 8- INQUÉRITO 2 - MODALIDADE DE PREENCHIMENTO - TOC'S

Modalidade	Preenchidos	Género Masculino	Género Feminino
Pessoalmente	218		
Online	69		
TOTAL	287	64,81%	35,19%

Fonte: Elaboração própria.

4.9. SÍNTESE

A abordagem desenvolvida caracteriza-se como sendo quantitativa, estatística e qualitativa, sendo a fonte de recolha directa (endereço *internet*) e presencialmente. A técnica de recolha utilizada foi o inquérito recorrendo à amostragem aleatória simples.

A pesquisa bibliográfica foi efectuada de forma contínua ao longo de todo o processo de pesquisa, tendo por objectivo o acompanhamento da evolução do estado da arte e a explicação das metodologias aplicadas.

No geral, define-se a pesquisa conduzida como aplicada, através da utilização da técnica documental do inquérito e ainda inclui uma vertente de pesquisa de campo, uma vez que foi efectuado o trabalho de recolha dos dados.

A identificação dos problemas de estudo, assim como a colocação de hipóteses de pesquisa guiou a escolha das questões a integrar no inquérito elaborado. A opção por inquéritos que já haviam sido testados e objecto de análise por um conjunto de entidades que se dedicam ao estudo das temáticas da RS, assim como da ética, permitiu ultrapassar uma série de obstáculos à prossecução célere dos objectivos definidos.

O recurso a um *software* de análise e compilação de dados com um elevado nível de potencialidades, reconhecido no contexto académico como sendo elemento facilitador da análise de dados estatísticos no contexto das ciências sociais, contribuiu para uma análise fidedigna dos dados obtidos.

A componente amostral dos resultados obtidos com a divulgação do inquérito revelou-se viável com vista à análise estatística e à utilização do método hipotético dedutivo.

Capítulo 5. SÍNTESE DOS RESULTADOS

“All research, no matter what type, is a series of decisions, and for many of these choices there is no ‘right’ answer”.
(Mitchell, 1985, p. 204)

5.1. NOTA INTRODUTÓRIA

Neste capítulo é efectuada a apresentação e análise dos dados recolhidos ao longo da investigação. No âmbito do tema em análise, “Ética e responsabilidade social das organizações perante os TOC’s”, foram identificados 2 problemas o que conduziu à colocação de um conjunto de hipóteses sobre o tema em apreço. As hipóteses foram testadas com recurso ao instrumento de pesquisa sendo que o diagnóstico foi elaborado, essencialmente, com base nos resultados dos inquéritos disponibilizados.

Recorreu-se à técnica documental do inquérito de forma a testar as hipóteses colocadas. Foram conduzidos dois inquéritos direccionados a públicos específicos. O inquérito 1 foi orientado para indivíduos que desempenhassem funções técnicas de gestão enquanto o inquérito 2 foi direccionado para os TOC’s. Obtiveram-se 131 respostas ao inquérito 1 que incidia sobre a temática da RSO. O inquérito 2 obteve 287 respostas e focava a actuação profissional dos TOC’s assim como o seu código deontológico. Com base nesta componente amostral foi permitido efectuar um conjunto de análises estatísticas, utilizadas no contexto das ciências sociais, tendo-se recorrido à ferramenta SPSS.

A estratégia de apresentação dos dados obtidos, na sequência da consolidação da informação introduzida no *software* SPSS, foi efectuada com base na ordenação das questões, em cada um dos inquéritos disponibilizados. Dentro de cada inquérito procurou-se seguir a mesma ordem de apresentação das diferentes temáticas. Os resultados dos inquéritos permitiram aferir um conjunto de conclusões sob o tema da RSO, assim como da ética.

As conclusões retiradas dos dados obtidos por este tipo de amostra, efectuada por conveniência, é apenas viável no espaço temporal em que foi efectuada o inquérito, impedindo a transposição das conclusões, de forma generalizada, para o universo dos TOC’s. Na generalidade dos resultados obtidos identifica-se claramente uma maior percentagem de respondentes do género feminino, enquadrados no sector financeiro e que estão integrados na área financeira/contabilidade.

Apresenta-se sob a forma de apêndice³¹ um conjunto de informações detalhadas, obtidas na sequência da análise exploratória dos dados, assim como o conjunto dos testes estatísticos considerados necessários ao entendimento dos resultados obtidos.

Nos pontos seguintes apresenta-se um conjunto de informações que é importante realçar na sequência da análise efectuada.

5.2. CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS OBTIDOS – INQUÉRITO 1

Segundo os inquiridos, e no âmbito do Problema 1, no que respeita à temática da RS, podem-se apontar um conjunto de observações, resultantes da apreciação dos resultados obtidos.

Na sequência dos dados apresentados no Apêndice K conclui-se que a incorporação do conjunto de valores ética e socialmente responsáveis na cultura da empresa/organização apresenta-se muito distante do nível desejado.

Segundo os inquiridos e no que respeita à questão 13, 36,6% da amostra indica que a RS passou a ser incluída na agenda das empresas/organizações devido à “exigência crescente dos consumidores” (ver Tabela 9).

TABELA 9- INQUÉRITO 1 - QUESTÃO 13 - JUSTIFICAÇÕES PARA A RS

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Moda empresarial	8	6,1	8,5	8,5
Exigência crescente dos consumidores	48	36,6	51,1	59,6
Questão de Imagem, reforço de competitividade	31	23,7	33,0	92,6
Valor incorporado na cultura das empresas	7	5,3	7,4	100,0
Total	94	71,8	100,0	
<i>Não respondentes</i>	37	28,2		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Segundo o Barómetro da RSO e Qualidade (Seabra, Rolo, & Vieira, 2007) o aspecto mais importante era a imagem empresarial que contribuía assim para o reforço da competitividade. Pode-se apontar esta situação e realçar a evolução na interiorização do conceito da RS perante o conjunto de indivíduos respondentes ao inquérito efectuada.

³¹ Vide Apêndice K – Inquérito 1 e Apêndice L – Inquérito 2.

O valor incorporado na cultura das empresas, em termos comparativos, continua a ser considerado como o menos apontado pelos inquiridos (5,3% no inquérito actual contra os 8,0% reconhecidos no Barómetro).

A atribuição de escalas de prioridade foi utilizada na questão número 14, segundo a escala de Lickert, a classificação 1 corresponde a atenção muito pouco prioritária e a classificação 5 corresponde a atenção muito prioritária. A opção pelos “clientes” como a parte interessada e objecto da atenção de uma qualquer entidade é comum, tanto no âmbito da investigação ora efectuada, como na sequência da análise efectuada no Barómetro (*ibid.*). Conforme se observa na Tabela 10 os registos que apresentam médias de resposta superiores, logo a seguir aos clientes, foram os accionistas. A visão da empresa virada para os clientes é muito relevante para a visão socialmente responsável. As empresas/organizações continuam, face à visão que sempre prevaleceu no nosso contexto empresarial, a valorizar os accionistas.

TABELA 10- INQUÉRITO 1 - QUESTÃO 14 - PRIORIDADE NA RELAÇÃO DA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO COM DIFERENTES STAKEHOLDERS

	<i>N</i>		<i>Média</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>
	<i>Respondentes</i>	<i>Não respondentes</i>			
GIII_14a_Accionistas_ou_detentores_de parte do capital social	94	37	3,95	4,00	4
GIII_14b_Clientes	94	37	4,47	5,00	5
GIII_14c_Comunidade_Local	94	37	3,53	4,00	4
GIII_14d_Fornecedores	94	37	3,62	4,00	4
GIII_14e_Trabalhadores	94	37	3,87	4,00	5

Fonte: Elaboração própria.

A expressividade das medidas concretizadas pelas entidades ao nível da RS apresenta, também, um nível inferior ao desejável, uma vez que os níveis de desempenho são considerados, apenas, como de aplicabilidade mediana pelas organizações onde exercem as suas funções. O prognóstico revela tendências evolutivas positivas no que respeita à generalidade do tecido empresarial português. O facto do planeamento estratégico da entidade contemplar acções no domínio da RS é indicador do empenho das entidades conforme se pode observar pelo conjunto de respostas obtidas à questão 17. Esta questão pretende identificar até que ponto as acções da empresa/organização em matérias de RS estão reflectidas na estratégia da empresa. Do total dos respondentes ao inquérito verifica-se que apenas 28,2% considera que estas matérias estão pontualmente reflectidas na estratégia da empresa/organização (ver Tabela 11). É de salientar os 3,1% de respondentes que identificaram este tipo de acções como estando

profundamente alicerçadas na estratégia das organizações. Por outro lado, 6,1% dos respondentes consideraram que as acções em matéria de RS não apresentam qualquer menção no âmbito do plano estratégico da organização/empresa onde exercem as suas funções.

TABELA 11- INQUÉRITO 1 - QUESTÃO 17 - ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO/EMPRESA EM MATÉRIA DE RS

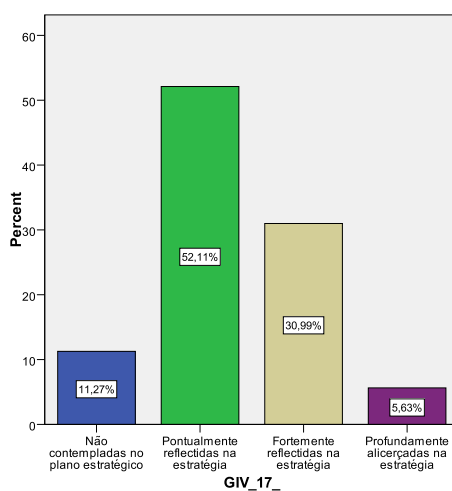
	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Não contempladas no plano estratégico	8	6,1	11,3	11,3
Pontualmente reflectidas na estratégia	37	28,2	52,1	63,4
Fortemente reflectidas na estratégia	22	16,8	31,0	94,4
Profundamente alicerçadas na estratégia	4	3,1	5,6	100,0
Total	71	54,2	100,0	
Não respondentes	60	45,8		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se observar no Gráfico 1 que, do total dos 71 respondentes, à questão 17, 52,11% dos inquiridos classificaram as acções socialmente responsáveis pontualmente reflectidas no plano estratégico, contra 5,63% que não fazem qualquer menção no plano. A evolução é tendencialmente positiva no sentido da profunda integração na estratégica. Comparando com os resultados obtidos no Barómetro (Seabra, Rolo, & Vieira, 2007) conclui-se que o grau de integração das acções de RS no plano estratégico da empresa/organização evoluiu positivamente. Em 2007, 30,53% dos respondentes indicavam que não eram contempladas no plano estratégico da empresa as acções de RS, enquanto que 46,32% dos respondentes classificavam a integração como forte o que se traduz numa aposta nestas matérias, face ao contexto actual (30,99%).

O barómetro citado evidenciava uma percentagem de 30,53% que não contemplavam este tipo de acções no seu planeamento estratégico face aos 11,27% actuais.

: GRÁFICO 1 - QUESTÃO 17 - ACÇÕES DA EMPRESA EM DOMÍNIOS DE RS



Fonte: Elaboração própria.

Os respondentes atribuem como principal justificação para a existência e orientações em matéria da RS nas organizações/empresas onde exercem funções, a exigência crescente dos consumidores. De entre as opções disponibilizadas no inquérito encontrava-se a hipótese de o valor estar incorporado na cultura das empresas, o que seria um facto indicador da interiorização dos termos da RS no contexto empresarial actual, mas, infelizmente, esta opção só foi referida por uma ínfima parte da amostra. Esta informação é coerente com os resultados obtidos no âmbito da questão 16 que classifica de “importante” o desempenho da organização/empresa em matérias da RS.

No que respeita à existência de medidas ligadas à temática da RS verifica-se que, em cerca de 68% dos casos, os respondentes afirmam existirem medidas de fomento ao emprego. A formação profissional é uma das principais medidas apontadas pelos colaboradores, ao invés de se optar pela existência de estágios, jardins-de-infância, creches, lares de terceira idade ou ainda transportes.

As questões 24 e 25 pretendem avaliar a sensibilidade dos respondentes face à dimensão cognitiva e avaliativa no que respeita à ética, à semelhança do que foi efectuado por Guedes, Aleixo, e Soares (2007).

A questão 24, analisada em termos cognitivos e representando a receptividade do sujeito face à existência de princípios e de um código deontológico, pretende aferir, do ponto de vista estritamente cognitivo, o comportamento do binómio atitude versus ética e qual

a associação entre a atitude ética e a transparência nos negócios. A relação directa entre as demonstrações financeiras elaboradas e a tomada de decisão foi também objecto de resposta pelos TOC's. É de considerar que esta análise só foi objecto de 53 respostas; 78 dos inquiridos não responderam. As respostas que registaram médias mais elevadas foram as seguintes:

1. Uma atitude ética do TOC permite um maior grau de transparência nos negócios;
2. Um Código Deontológico deve assentar em fortes princípios éticos;
3. As Demonstrações financeiras devem possibilitar que qualquer utente possa tomar decisões;
4. A ética depende da cultura;
5. Um código deontológico define as normas éticas relativas a uma profissão.

As respostas consideradas menos importantes, pois apresentaram médias mais reduzidas foram as seguintes:

1. Se um determinado reconhecimento diminuir o resultado contabilístico mas não o fiscal é dispensável o seu reconhecimento;
2. A existência de um Código Deontológico limita a actuação profissional.

No âmbito do estudo efectuado por Guedes, Aleixo e Soares as respostas que registaram médias mais elevadas foram: “uma atitude ética do TOC/ROC permite um maior grau de transparência nos negócios” e “um código deontológico deve assentar em fortes princípios éticos” tal como os resultados obtidos no âmbito do Inquérito 1. “(...)As respostas com médias mais reduzidas foram: “se um determinado reconhecimento diminuir o resultado contabilístico mas não o fiscal é dispensável o seu reconhecimento” e o facto de o “TOC/ROC estar dependente da perspectiva do empresário face à ética” (...).”

Pode-se, então, concluir que apenas existe diferença quanto ao facto dos respondentes ao Inquérito 1 terem atribuído menor importância à afirmação da existência de um Código Deontológico limitar a actuação profissional e de, no caso dos respondentes ao estudo indicado no parágrafo anterior, terem realçado com menor intensidade o TOC/ROC está dependente da perspectiva do empresário face à ética.

5.3. ANÁLISE DE HIPÓTESES – PROBLEMA 1

No que respeita ao conjunto de hipóteses colocadas no âmbito do P1 pode-se concluir pela análise dos resultados obtidos que a H1-P1 não é entendida da mesma forma pelos respondentes ao questionário, o seu enquadramento em diferentes sectores de actividade e tipologia de empresas/organizações contribui para este facto. Assim **aceita-se H1-P1**. Os respondentes que desempenham funções na área técnica de gestão apresentam alguma similaridade de respostas no que respeita à contribuição das empresas onde exercem as suas funções para a existência de medidas socialmente responsáveis, conforme as observações apresentadas nos parágrafos anteriores.

No âmbito do H2-P1 a aposta na ética traduz-se na existência de Códigos de Conduta em cerca de metade das empresas/organizações onde os respondentes desempenham as suas funções. O facto de estes documentos serem objecto de divulgação, principalmente a nível interno significa que existe um compromisso tácito com um conjunto de medidas que pretendem salvaguardar a ética na actuação dos seus colaboradores.

Aliás, a existência de uma atitude ética por parte dos TOC's foi o aspecto considerado de maior relevância no que respeita à dimensão cognitiva dos respondentes face à ética. É de referir a forte receptividade dos sujeitos sobre a existência de princípios e códigos deontológicos, pelo que **não se aceita H2-P1**. Por outro lado, no que respeita à dimensão afectiva/avaliativa da atitude dos respondentes pode-se citar a existência de uma ética como elemento comum à grande maioria dos respondentes, tal como a denúncia de crime público, a existência de empresários e TOC's éticos.

Assim, no que respeita à H2-P1 é de relevar a forte componente ética dos inquiridos, estes acreditam e defendem a ética, mas, por vezes, no contexto empresarial acabam por ocorrer acontecimentos, tal como se tem vindo a observar na sociedade nacional e internacional, as fraudes económico-financeiras sucedem-se, juntamente com um declínio dos princípios éticos das partes envolvidas.

O contexto actual da conjuntura económico-financeiro da crise que se tem vindo a instalar na sociedade em geral contribuirá ou, por outro lado, já tem vindo a influir negativamente na dimensão social da RS. Os sucessivos despedimentos, encerramentos de empresas têm vindo a apresentar níveis históricos decorrentes do fenómeno que a sociedade actual enfrenta neste momento.

5.4. CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS OBTIDOS – INQUÉRITO 2

A principal consideração a efectuar no âmbito do inquérito 2 é que os TOC's inquiridos estão conscientes da existência de um CDTOC o que constitui um forte motivo para a sua aplicabilidade. A aceitação das normas constantes no CDTOC é indicadora do nível de esforço que o TOC empenha no seu cumprimento. Desta forma, afere-se que, conforme os resultados obtidos no âmbito da pesquisa efectuada, cerca de três quartos dos respondentes³² afirmam já ter consultado o respectivo código, pelo que a regularidade que afirmam ter nas consultas ao mesmo é um forte indicador da aceitabilidade do CDTOC.

Apresenta-se no inquérito 2 um conjunto de questões que pretendem aferir a disposição do indivíduo para o cumprimento dos princípios gerais indicados no CDTOC (questões 18.1, 19.1, 20.1, 21.1., 22.1., 23.1. 24.1., 25.1., 26.1., 27.1., 28.1., 29.1., 30.1.). A percepção do inquirido acerca do que os colegas de profissão fazem é aferida através das respostas às questões 18.2, 19.2, 20.2, 21.2., 22.2., 23.2. 24.4., 25.2., 26.2., 27.2., 28.2., 29.3., 30.2. Este conjunto de informação encontra-se detalhadamente expresso no Apêndice L sendo aqui apresentado um conjunto de informação síntese sobre as questões identificadas no âmbito dos princípios gerais do CDTOC.

No âmbito da questão 18.1. conclui-se que os respondentes discordaram, em maior percentagem, do princípio geral da responsabilidade, de forma destacada; logo seguidos dos princípios da confidencialidade e da independência. Os princípios da integridade, competência e equidade foram assinalados por quatro respondentes. De seguida aparece o princípio da lealdade e, por último, o da idoneidade que foi opção de apenas dois respondentes (ver Tabela 12).

³² Conforme informação constante no Apêndice L.

TABELA 12- INQUÉRITO 2 - QUESTÃO 18.1. *VERSUS* QUESTÃO 18

Princípio geral	deontológico	Concorda com todos os princípios		TOTAL	
		SIM	NÃO		
Integridade		3	1	4	3 %
Competência		3	1	4	3 %
Idoneidade		2	0	2	1,5%
Confidencialidade		2	3	5	3,8%
Independência		2	3	5	3,8%
Equidade		3	1	4	3 %
Responsabilidade		2	4	6	4,5%
Lealdade		2	1	3	2,3%

Fonte: Elaboração própria.

A questão 18.2 pretende apurar a opinião dos respondentes que concordam com todos os princípios deontológicos gerais, no que respeita ao cumprimento desse mesmo conjunto de princípios. De entre o conjunto de conclusões que se podem retirar da análise da Tabela 13 destaca-se o facto de 97,3% dos respondentes concordarem com os princípios deontológicos gerais, mas raramente respeitam os princípios enunciados no CDTOC (62,6%).

TABELA 13- INQUÉRITO 2 - QUESTÃO 18.2. *VERSUS* QUESTÃO 18

QIV_18		QIV_18_Concorda_Principios_Deontologicos_Gerais_CEDP				QIV_18.2_Generalidade_TOC_respeitam_CEDP		Total
				Raramente	Sempre	Muitas vezes		
QIV_18	Sim	<i>Frequência</i>		67	36	4	107	
		<i>% em QIV_18</i>		62,6%	33,6%	3,7%	100,0%	
		<i>% em QIV_18.2.</i>		95,7%	100,0%	100,0%	97,3%	
		<i>% Total</i>		60,9%	32,7%	3,6%	97,3%	
QIV_18	Não	<i>Frequência</i>		3	0	0	3	
		<i>% em QIV_18</i>		100,0%	,0%	,0%	100,0%	
		<i>% em QIV_18.2.</i>		4,3%	,0%	,0%	2,7%	
		<i>% Total</i>		2,7%	,0%	,0%	2,7%	
Total	<i>Frequência</i>		70	36	4	110		
	<i>% em QIV_18</i>		63,6%	32,7%	3,6%	100,0%		
	<i>% em QIV_18.2.</i>		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	<i>% Total</i>		63,6%	32,7%	3,6%	100,0%		

Fonte: Elaboração própria.

No âmbito da questão 31 pretendia-se aferir se a entrada em vigor do CDTOC, influenciou, em alguma medida a actividade profissional do respondente como TOC. É importante esta matéria para a produção de conhecimento na área das mudanças que o TOC sentiu da implementação do normativo indicado, e em que medida é que se

fizeram sentir. Foi elaborado um mapa resumo (ver Tabela 14) sobre as respostas ao conjunto das questões 31 e 31.1.³³

TABELA 14- INQUÉRITO 2 - MAPA RESUMO DAS RESPOSTAS ÀS QUESTÕES 31 E 31.1

<i>NÃO responderam à questão</i>	<i>Influenciou a actividade profissional de TOC</i>	
	<i>SIM</i>	<i>NÃO</i>
92 (32,1%)	65 (22,6%)	130 (45,3%)

Em que medida influenciou a sua actividade:	
61 (21,3%)	Dignificação da profissão
28 (9,8%)	Maior colaboração entre colegas
23 (8%)	Combate à evasão fiscal
44 (15,3%)	Maior sensibilidade para a ética profissional

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se concluir através da Tabela 14 que, dos 195 respondentes à questão 31, apenas 22,6% afirmaram que a publicação do CDTOC alterou de alguma forma a sua actividade profissional de TOC. Do total dos respondentes, 21,3% indicaram alterações ao nível da dignificação da profissão, enquanto que outros reforçaram a aquisição de uma maior sensibilidade para a ética profissional (15,3%).

No que respeita à questão 31.2. foi solicitado aos respondentes que enumerassem o grau de influência que os artigos registaram, por ordem decrescente, correspondendo o item 11 ao que tivesse maior grau de influência, face ao item 1 que apresentava o menor grau³⁴ (ver Tabela 15).

³³ Foi efectuado um mapa resumo dos quadros de análise às questões 31 e 31.1 que se apresentam no Apêndice M.

³⁴ Procedeu-se ao desenvolvimento de uma análise prévia à questão 31.2. condensando a totalidade dos resultados obtidos - Apêndice N.

TABELA 15- INQUÉRITO 2 - MAPA RESUMO DAS RESPOSTAS À QUESTÃO 31.2

Grau de importância				
Artigo	11- Maior Grau (%)	Maior Grau Absoluto	1 - Menor Grau (%)	Menor Grau Absoluto
4º	19,35	9	3,2	11
5º	19,35	11	1,6	7
6º	22,95	11	1,6	5
7º	16,39	3	4,9	1,2
8º	14,75	9	1,6	2
9º	14,52	1	4,8	9, 10
10º	20,97	6	1,6	1
11º	29,03	6	1,6	2
13º	18,33	5	1,7	11
14º	16,67	2	5,0	7
15º	25,81	11	4,8	5,7

Fonte: Elaboração própria.

A Tabela 15 identifica qual foi o artigo considerado como tendo maior grau de influência na actividade profissional dos TOC's. Segundo a opinião dos respondentes, o artigo 15º respeitante aos honorários foi o que maior adesão acolheu (25,81%). O artigo imediatamente a seguir, em ordem de importância, foi o artigo 6º, referente à competência profissional, logo seguido da responsabilidade (artigo 5º).

Pode-se, ainda, citar os artigos 10º (confidencialidade), 11º (deveres de informação) e 8º (relações com a Ordem e outras entidades), 7º (princípios e normas contabilísticas) como tendo sido objecto dos menores grau de importância por parte dos respondentes.

5.5. ANÁLISE DE HIPÓTESES – PROBLEMA 2

O Problema 2 pretende aferir o nível de incompatibilidade existente entre a aplicabilidade do Código de Ética e o desempenho das funções de TOC nas organizações socialmente responsáveis.

De forma a poder testar H2-P2 foi colocada uma questão aos respondentes (questão 31.2.), que pretende identificar qual foi o artigo (do CDTOC) mais votado como apresentando o maior grau de influência na actividade profissional dos TOC's. Segundo a opinião dos respondentes, obtiveram-se os artigos 15º (honorários), 6º (competência profissional) logo seguido da responsabilidade (artigo 5º.). A componente material influencia a profissão do TOC pelo que se **aceita H2-P2**.

Segundo os dados apresentados na Tabela 16 os TOC's que exercem a sua função há mais anos afirmam consultar o CDTOC com regularidade o que denuncia a sua preocupação com o conhecimento do normativo legal no que respeita às matérias

deontológicas. Grande parte dos inquiridos, 65% apresenta preocupações neste sentido, pelo que se **aceita H1-P2**.

TABELA 16 - INQUÉRITO 2 - QUESTÃO 8 VERSUS QUESTÃO 16

		QIV_16_Regularidade Consulta_CEDP		Total	
		Raramente	Regularmente		
GII_08_ Anos_TOC	1	Frequência	4	6	10
		% em GII_08	40,0%	60,0%	100,0%
		% Total	2,2%	3,3%	5,5%
	2	Frequência	5	6	11
		% em GII_08	45,5%	54,5%	100,0%
		% Total	2,7%	3,3%	6,0%
	3	Frequência	1	7	8
		% em GII_08	12,5%	87,5%	100,0%
		% Total	,5%	3,8%	4,4%
4	Frequência	54	100	154	
	% em GII_08	35,1%	64,9%	100,0%	
	% Total	29,5%	54,6%	84,2%	
Total		Frequência	64	119	183
		% em GII_08	35,0%	65,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

No que respeita à H3-P2 a existência de factores comuns a condicionar o cumprimento do CDTOC foi analisada, mas não com o pormenor necessário. Desta forma apresenta-se um conjunto de tabelas de forma poder concluir sobre o conjunto de influências indicadas previamente.

No âmbito da H3-P2 inclui-se uma tabela resumo que relaciona o número de anos em que o respondente exerce a função de TOC com o cumprimento dos diferentes artigos do CDTOC. As tabelas que serviram de base a este conjunto de informação encontram-se em apêndice³⁵. Conforme se pode observar na Tabela 17 as maiores percentagens ocorrem nas classificações com o nível:

- ◆ “Raramente” no caso dos artigos: 4º (Independência e conflito de deveres), 9º (Contrato escrito), 13º (Conflitos de interesses entre as entidades a quem prestam serviços), 14º (Incompatibilidades) e 17º (Lealdade entre TOC’s);
- ◆ “Sempre” no caso dos artigos: 6º (Competência profissional), 7º (Princípios e Normas Contabilísticas), 8º (Actuar de forma dignificante para a profissão) e 10º (Sigilo profissional).

³⁵ Vide Apêndice O, Apêndice P e Apêndice Q.

Os respondentes encaram os colegas TOC's como possuidores de competência profissional mas, raramente consideram que estes respeitem a lealdade entre colegas e a independência, assim como as incompatibilidades que possam existir, tal como o conflito de deveres e de interesses para com as entidades em que exercem as suas funções. É contrastante o facto de considerarem a não existência de lealdade entre TOC's, mas considerarem que estes actuam de forma dignificante.

O facto de os TOC's não seguirem as orientações da OTOC no que respeita ao contrato escrito pode contribuir para uma imagem não muito profissional do TOC, uma vez que o contrato deve ser sempre reduzido a escrito, segundo o normativo aplicável. O facto de uma percentagem elevada de inquiridos (73,81%) terem respondido de forma similar, indicando que raramente os TOC's elaboram o contrato escrito, denuncia o desrespeito por este artigo.

O sigilo profissional e o conjunto de princípios e normas contabilísticas são sempre respeitados pelos TOC's, na opinião dos respondentes, o que é um indicador da assumpção da responsabilidade inerente a estas duas situações. O facto de existir responsabilização penal, civil, e tributária, para além das penas disciplinares impostas pela OTOC, devem contribuir para esta situação.

As respostas dos inquiridos revelam uma tendência semelhante, independentemente do número de anos em que exerce a função de TOC, pelo que **não se aceita H3-P2-Anos TOC**.

TABELA 17 - INQUÉRITO 2 - QUESTÃO 8 VERSUS CONCORDÂNCIA COM ARTIGOS CITADOS

		GII_08_Anos_TOC				Total	TOTAL (%)
		1	2	3	4		
QIV_19.2.Cumprem_artigo_4º	Raramente	7	5	5	84	101	53,16%
QIV_21.2.Cumprem_artigo_6º	Sempre	5	8	4	110	127	53,81%
QIV_22.2.Cumprem_artigo_7º	Sempre	4	3	4	58	69	55,20%
QIV_23.2.Cumprem_artigo_8º	Sempre	6	8	6	85	105	57,69%
QIV_24.4.Cumprem_artigo_9º	Raramente	7	11	5	101	124	73,81%
QIV_25.2.Cumprem_artigo_10º	Sempre	6	10	8	99	123	66,49%
QIV_27.2.Cumprem_artigo_13º	Raramente	5	6	1	80	92	53,49%
QIV_28.2.Cumprem_artigo_14º	Raramente	6	6	1	78	91	56,17%
QIV_30.2. Cumprem_artigo_17º	Raramente	5	7	2	97	111	60,00%

Fonte: Elaboração própria.

No que respeita à análise da predisposição em cumprir as normas do CDTOC consoante o género (ver Tabela 18) **não se aceita H3-P2-Género**, uma vez que a opinião dos respondentes, em termos comparativos, revela-se similar.

TABELA 18 - INQUÉRITO 2 - CUMPRIMENTO DO CDTOC POR GÉNERO

		GI_01 Género		Total
		Masculino	Feminino	
QIV_19.2._Cumprem_artigo_4º	Raramente	33,8%	19,8%	53,6%
QIV_20.2._Cumprem_artigo_5º	Sempre	32,5%	18,3%	50,8%
QIV_21.2._Cumprem_artigo_6º	Raramente	34,0%	17,0%	51,0%
	Sempre	23,7%	17,0%	40,7%
QIV_22.2._Cumprem_artigo_7º	Sempre	41,2%	28,1%	69,3%
QIV_23.2._Cumprem_artigo_8º	Sempre	37,9%	21,2%	59,1%
QIV_24.4._Cumprem_artigo_9º	Raramente	46,7%	26,4%	73,1%
QIV_26.2._Cumprem_artigo_11º	Sempre	35,8%	19,7%	55,4%
QIV_25.2._Cumprem_artigo_10º	Sempre	39,8%	26,4%	66,2%
QIV_27.2._Cumprem_artigo_13º	Raramente	32,4%	20,7%	53,2%
QIV_28.2._Cumprem_artigo_14º	Raramente	40,7%	19,1%	59,8%
QIV_30.2._Cumprem_artigo_17º	Raramente	40,7%	19,1%	59,8%

Fonte: Elaboração própria.

De forma a poder aferir se existe diversificação de opiniões no que respeita ao cumprimento do CDTOC foi efectuada uma análise a este nível. **Não se aceita H3-P2-Escalões etários** uma vez que, tanto no escalão entre os 31 e os 40 anos, como nos escalões mais elevados assiste-se a uma uniformização das tendências dos respondentes. No âmbito da H4-P2 conclui-se que existe um forte impacto da formação profissional ao nível competência dos TOC's, pois contribui para acrescentar credibilidade e dignificação ao profissional. Se os profissionais apostarem em formação mais específica no âmbito da contabilidade, fiscalidade e gestão de competências esse facto conduz, tendencialmente, a uma maior consciencialização, responsabilização, promoção e garantia da veracidade financeira e fiscal tendo um efeito directo na sua produtividade e traduzindo-se numa maior rendibilidade para todas as partes interessadas.

As alterações verificadas no Estatuto dos TOC's incluem, entre outras medidas, a existência de formação permanente e obrigatória estando em consonância com o Regulamento do Controlo de Qualidade. É impossível evidenciar padrões mínimos de qualidade se não forem tomadas medidas na formação profissional dos TOC's

O índice de regularidade de frequência de acções de formação, dos respondentes (aproximadamente 66%) é indicador do sucesso das medidas implementadas pelos respectivos normativos, pelo que se **aceita H4-P2**. Esta conclusão é, em certa medida, indicadora de uma maior preocupação ao nível da manutenção das competências dos TOC's, ou de uma maior preocupação no cumprimento dos preceitos indicados no Regulamento do Controlo de Qualidade.

A avaliação da componente cognitiva e afectiva/avaliativa face à ética relativamente aos TOC's faz parte da H5-P2, tal como da H2-P1. Os respondentes ao inquérito 2 também apresentam grandes preocupações ao nível da atitude ética dos profissionais, permitindo, assim, atribuir um maior grau de transparência nos negócios. Deste modo, **aceita-se H5-P2**. A existência de um CDTOC reveste-se da maior importância devendo apostar em fortes princípios éticos. Na sequência da análise efectuada a dois públicos-alvo distintos foi possível atingir um conjunto de apreciações comuns no âmbito da receptividade dos sujeitos a estas matérias.

No que respeita à dimensão afectiva/avaliativa da atitude dos respondentes já existe alguma diferença entre as conclusões retiradas do inquérito aos profissionais que desempenham funções técnicas de gestão e o inquérito aos TOC's. A existência de TOC's éticos, no caso do inquérito aos TOC's, reúne a preferência dos respondentes seguida da independência na execução de funções. A denúncia do crime público, que era um dos itens que reunia a preferência dos respondentes técnicos de gestão, no caso dos TOC's assume menor relevância, situando-se em último lugar na escala dos respondentes. A responsabilidade criminal dos TOC's decorre do facto de, no âmbito do artigo 58º do ETOC, os TOC's apresentarem obrigatoriedade de participar ao Ministério Público, através da OTOC, essa situação de crime público. A questão disciplinar ligada a este facto prende-se com o cometimento de uma infracção disciplinar, prevista no n.º 2 do artigo 59.º do Estatuto da OTOC.

OS TOC's manifestam, assim, o seu desagrado pela norma constante no Estatuto ao atribuir-lhe o último lugar na classificação. A sustentabilidade dos negócios deve ser consistente e mantida, mas não a todo o custo. De acordo com o normativo não se deverá omitir e muito menos falsificar informações constantes das declarações financeiras, independentemente das entidades a que se destinam. Há que incentivar a criação de novas medidas que se apresentem mais eficazes para a prossecução do objectivo da denúncia do crime público. A realidade das fraudes económico-financeiras poderia ter um impacto menor, se muitas delas fossem denunciadas de forma mais célere às partes interessadas, e não apenas o Estado.

Apesar de os indivíduos apresentarem certamente um conjunto de valores comuns no que respeita ao crime e à denúncia de injustiças na sociedade, parece da maior importância focar esta temática da denúncia incentivando à sua proliferação na sociedade actual.

Capítulo 6. CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTUDO

“(S)ó existirão decisões éticas nas empresas se, em primeiro lugar, os gestores tiverem a capacidade de reconhecer os dilemas éticos e, em seguida, de analisar as consequências das soluções alternativas”

(Nunes C. , 2004, p. 70)

6.1. CONTRIBUIÇÕES PARA O CONHECIMENTO

Face ao trabalho de investigação efectuado e com a comprovação de resultados de pesquisas citadas no decorrer deste trabalho denota-se a relevância da sua apresentação, de forma a auxiliar a divulgação e a promoção de conceitos associados à gestão ética e socialmente responsável.

As contribuições deste estudo para a literatura foram surgindo à medida que se foi concretizando o objectivo central (efectuar um estudo sobre a ética e RSO perante os TOC's), partindo de um inquérito a indivíduos que desempenham funções técnicas de gestão e de um outro inquérito orientado para os TOC's. Pretende-se apresentar conclusões inovadoras para a literatura, nomeadamente no que diz respeito à eventual tendência para se confundir RS com responsabilidade legal. O grau de influência que o CDTOC exerce na forma de actuação dos TOC's está intimamente ligado com o facto de se aceitar, ou não, o preceituado no normativo.

O conteúdo apresentado não esgota este importante tema, uma vez que o facto de nos encontrarmos num contexto globalizante, além da preocupação crescente das organizações em serem consideradas entidades socialmente responsáveis, contribui para que este tema ainda tenha muito para ser desenvolvido.

Com efeito, uma das contribuições refere-se à análise da RS confrontando-a com a responsabilidade legal, identificando, assim, o desalinho existente entre ambos os conceitos. Assim, embora seja usual a literatura referir que a RS deve ir para além daquilo que está determinado na lei (Carrol, 1979; Carroll e Schwartz, 2003; Enderle e A., 1998; Davis e Bloomstrom, 1975; Donaldson e Preston, 1995; Evan e Freeman, 1993; Freeman, 1984; Hay, Gray, e Gates, 1976; Hummels, 1998; Kok, Van der Weile, McKenna, e Brown, 2001; Logsdon e Yuthas, 1997; McGuire, 1963; Mitchell, Agle, e Wood, 1997; Mulligan, 1986; Phillips, Freeman, e Wicks, 2003; Sethi, 1975; Stoney e Winstanley, 2001; Wood, 1991; Waddock e Smith, 2000) não se encontrou suporte teórico cuja análise tenha incidido sobre a confusão entre lei e RS.

A revisão bibliográfica apresentada sobre a RSO, a ética e os TOC's conjugada com a apresentação e discussão dos resultados obtidos, na sequência da divulgação dos inquéritos, constituem uma base sólida para o desenvolvimento de um conjunto de afirmações fidedignas e credíveis, sobre estas matérias, no contexto empresarial actual. O trabalho de investigação conduzido com recurso a metodologias de análise

reconhecidas por diversos autores concorre, também, para uma aceitação dos resultados obtidos.

A RSO ainda não é praticada pela generalidade das organizações/empresas estudadas. As conclusões obtidas, segundo a opinião dos profissionais que desempenham funções na área da gestão, não abonam muito para a existência de empresas socialmente responsáveis e que apostem num desenvolvimento sustentável.

Salienta-se a importância que a ética e deontologia profissional têm no desempenho da função de TOC's, sendo que, na generalidade, as conclusões obtidas no âmbito dos princípios deontológicos e do respectivo cumprimento ficam aquém do esperado.

O impacto da formação profissional ao nível competência dos TOC's é elevado, pois contribui para acrescentar credibilidade e dignificação ao profissional.

As questões atrás referidas contribuem para o enriquecimento da literatura. Este trabalho de investigação pretende, ainda, proporcionar um estímulo ao estudo das questões aqui abordadas, contribuindo para a boa gestão das empresas com vista à optimização da sua *performance* social. Pretende, igualmente, distinguir as acções identificadas na lei, das práticas que devem ser conduzidas visando uma gestão social de carácter espontâneo e voluntário.

6.2. LIMITAÇÕES, DIFICULDADES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA INVESTIGAÇÕES FUTURAS

Existem limitações no âmbito da metodologia utilizada no recurso deste trabalho académico de investigação, apesar da metodologia utilizada se ter revelado como sendo a mais adequada.

A este respeito pode-se dizer que a primeira dificuldade surgiu com a recusa de alguns indivíduos em participar no trabalho de investigação. A resistência dos respondentes em colaborar com este tipo de investigação, foi uma das limitações mais relevantes, sobretudo no que respeita aos colaboradores das organizações, uma vez que apenas se obtiveram 131 respostas.

Assim, após se ter deparado com as dificuldades atrás descritas, em virtude, talvez, das considerações apontadas no parágrafo anterior, iniciou-se um novo processo de procura de respondentes, ao inquérito 2, e acabou-se por conseguir, após várias insistências, a

colaboração da OTOC no sentido de permitir a distribuição do documento por ocasião de uma reunião livre.

No que respeita aos TOC's e na sequência da distribuição presencial dos inquéritos foi possível detectar a aversão que alguns dos TOC's apresentavam no sentido de não se comprometer com quaisquer tipos de resposta no que respeita à matéria da ética e do CDTOC.

No âmbito dos inquéritos disponibilizados, refiram-se as seguintes desvantagens: exclusões de pessoas que não possuíam endereço de *e-mail* válido ou conhecido; a falta de auxílio aos sujeitos, quando estes não entendem correctamente as instruções ou as perguntas (foram pedidos alguns esclarecimentos adicionais); a ignorância do contexto em que o inquérito foi respondido, o que adquire a maior importância no âmbito da avaliação da qualidade das respostas; existe, ainda, a hipótese dos sujeitos poderem ter fornecido respostas falsas ou seleccionadas ao acaso, por razões tão diversas como a falta de tempo, desmotivação e falta de interesse, entre outros motivos; a possibilidade da percentagem de retorno ser reduzida e, dentro dos questionários devolvidos, várias perguntas virem sem resposta (Vergara, 2000).

O instrumento de recolha de dados utilizado – questionário – poderá ser refinado, nomeadamente apostando na redução do número de itens com vista a uma maior facilidade de aplicação e respectiva interpretação.

O facto de a investigadora não apresentar o apoio formal de uma instituição, aquando dos seus contactos com os potenciais respondentes, pode ter contribuído para que os mesmos não valorizassem este trabalho de investigação, por não o considerarem importante em termos da promoção da sua imagem ou relevante o suficiente para dispor do seu tempo para responder ao inquérito distribuído.

Para além das limitações já identificadas, este trabalho de investigação possui um conjunto de restrições temporais que condicionam a possibilidade de outras análises pertinentes. Um trabalho de investigação nunca se esgota em si mesmo, pois além de procurar responder a um problema delineado inicialmente, induz a novos trabalho de investigação sobre as matérias abordadas.

Assim, no decurso deste trabalho acabaram por surgir algumas reflexões, sobre o tema em apreço, que se destaca como sugestões para futuras investigações. Sugere-se o desenvolvimento de um trabalho de investigação análogo a este, mas com um estudo de campo centrado no contexto externo, sendo que seria relevante incluir empresas e

respectivos colaboradores que, à partida, já se assumissem como socialmente responsáveis sob o ponto de vista externo. A investigação deveria abranger, também, os respectivos profissionais da Contabilidade, além dos TOC's da entidade.

Seria da maior importância apurar as impressões do conjunto de *stakeholders* internos, pois permitiria aferir o conjunto de acções encetadas pelas organizações, no âmbito destas matérias, apurando também a percepção dos *stakeholders* internos e externos relativamente a estas.

A comparação das medidas praticadas pelas PME's socialmente responsáveis, com as praticadas pelas grandes empresas que actuam no contexto empresarial português poderia ser relevante para análise, na medida em que as segundas possuem uma maior capacidade de intervenção e impacto na sociedade.

No contexto actual de crise económico-financeira seria importante analisar as variações que se registam ao nível do investimento em RS. Observou-se no decorrer do trabalho de investigação que as acções socialmente responsáveis não dependem, unicamente, dos recursos financeiros utilizados.

Uma actuação socialmente responsável não constitui um dever ético tendo-se vindo a tornar, no contexto actual, uma imposição das regras concorrenciais do mercado. As organizações não existem de forma isolada, estão inseridas num universo, tanto na sua componente económico-social como ambiental. O objectivo principal das organizações deverá passar pela promoção de um bem comum, socialmente responsável e que aposte num desenvolvimento sustentável.

Capítulo 7. CONCLUSÕES

“A ênfase dada à ética nos negócios pressupõe, a priori, produtividade, eficácia dos serviços, qualidade de atendimento, eficiência administrativa, conformidade com a lei e com as declarações que protegem os direitos fundamentais”

(Nunes C. , 2004, p. 247)

A RS e a ética têm vindo a mobilizar um cada vez maior número de organizações; este parece ser o caminho para um desenvolvimento sustentável, para o êxito empresarial e para a construção de uma sociedade mais próspera e justa.

No contexto empresarial em que Portugal está inserido a existência de um grande número de PME's contribui para a fraca aplicabilidade ao nível dos relatórios de sustentabilidade, intimamente relacionados com as entidades socialmente responsáveis.

A ética empresarial e a RSO são conceitos a promover. As organizações devem assumir comportamentos socialmente responsáveis e éticos, apostando num compromisso para com a sociedade, não pondo em risco o desenvolvimento sustentado, os direitos do Homem, nomeadamente no trabalho, o ambiente e os recursos naturais. Há que reconhecer a responsabilidade que lhes cabe nesse mesmo desenvolvimento, na qualidade de vida dos seus colaboradores e das comunidades em que se inserem.

É importante que as organizações demonstrem periodicamente o resultado das suas operações de forma clara, ética e transparente e para isso, a contabilidade e os TOC's, podem e devem, ao abrigo do CDTOC, contribuir activamente.

Ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais; implica ir mais além através de um "maior" investimento em capital humano, no ambiente, nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais. A organização, actualmente, surge mais humana, adoptando não apenas funções ao nível económico, mas procurando atender também aos interesses sociais e éticos.

No âmbito do P1 que foca o tema da RS e da ética foi possível reunir um conjunto de considerações relevantes ao conhecimento, nomeadamente o facto de a sociedade actual ainda apresentar uma certa distanciação face à prática de medidas socialmente responsáveis.

As organizações atribuem maior prioridade à relação que mantêm com os clientes e com o seu grupo accionistas ou detentores de partes de capital social em oposição aos fornecedores e à comunidade local. Assiste-se, ainda, a uma fraca expressividade das medidas existentes ao nível da RS uma vez que os índices de desempenho, segundo os respondentes, apresentam valores médios ao nível da sua aplicabilidade no seio das organizações onde actuam. Um contributo positivo para a implementação de medidas socialmente responsáveis é o facto do planeamento estratégico da entidade contemplar acções neste domínio. A exigência crescente dos consumidores é o elemento conducente à prática de medidas no âmbito da RS por parte das organizações. Na

dimensão interna as medidas de fomento ao emprego e a formação profissional são as matérias que merecem maior destaque.

No âmbito da ética a aposta da sociedade actual traduz-se na existência de códigos de conduta em cerca de metade das organizações onde os respondentes desempenham as suas funções. A divulgação dos documentos, principalmente a nível interno, tem implícita a defesa de princípios éticos no seio da organização. Existe, também, uma forte receptividade dos respondentes sobre a existência de princípios e códigos deontológicos, defendendo-se a existência de uma atitude ética por parte dos TOC's no que respeita à dimensão cognitiva dos respondentes face a estas matérias. No que respeita à dimensão afectiva/avaliativa da atitude dos respondentes é de realçar a existência de uma ética como elemento comum à grande maioria dos inquiridos, tal como a denúncia de crime público. Estes acreditam e defendem a ética, mas, por vezes, no contexto empresarial acabam por ocorrer fraudes económico-financeiras facilmente associáveis a um declínio dos princípios éticos das partes envolvidas.

No que respeita ao P2 que pretendia aferir o nível de incompatibilidade existente entre a aplicabilidade do Código de Ética e o desempenho das funções de TOC nas organizações socialmente responsáveis pode-se concluir que os TOC's inquiridos estão conscientes da existência de um CDTOC. Os TOC's afirmam, na sua maioria, consultar com regularidade o CDTOC sendo este um sinónimo da sua aplicabilidade e aceitação. Os honorários são uma matéria que deve ser abordada com maior eficácia por parte da OTOC, pois este foi o princípio que mereceu maior nível de influência na actividade profissional dos TOC's, salvaguardando-se de forma clara a competência e a responsabilidade. Os respondentes encaram os colegas TOC's como possuidores de competência profissional, mas raramente consideram que estes respeitem a lealdade entre colegas, a independência, assim como as incompatibilidades que possam existir. Os TOC's respondentes, na sua maioria, não seguem as orientações da OTOC no que respeita ao contrato escrito. O sigilo profissional e o conjunto de princípios e normas contabilísticas são sempre respeitados pelos TOC's, na opinião dos inquiridos, o que é um indicador da assumpção da responsabilidade inerente a estas duas situações. O facto de existir responsabilização penal, civil, e tributária, para além das penas disciplinares impostas pela OTOC deve contribuir para esta situação. Nesta sequência foi possível aferir o impacto que a formação profissional possui, contribuindo para acrescentar

credibilidade e dignificação ao profissional, assim como o cumprimento do Regulamento do Controlo de Qualidade.

Ao nível ético, registaram-se grandes preocupações relativas à atitude ética dos profissionais, permitindo, assim, atribuir um maior grau de transparência nos negócios. No que respeita à dimensão afectiva/avaliativa da atitude dos respondentes a existência de TOC's éticos reúne a preferência dos respondentes, seguida da independência na execução de funções. A denúncia do crime público que era um dos itens que reunia a preferência dos respondentes técnicos de gestão, no caso dos TOC's assume menor relevância, situando-se em último lugar na escala dos respondentes.

A interligação das organizações socialmente responsáveis na dimensão social, em particular para com os *stakeholders* TOC's, reveste-se de alguma complexidade. Tendo em consideração a visão dos empresários das PME's, assim como a falta de interesse ao nível dos comportamentos éticos e socialmente responsáveis concorrem para o contorno de algumas das normas existentes, ao nível legal, impondo-se assim um conjunto de valores éticos subjacentes à actuação dos TOC's.

Urge construir um conjunto de penalizações económicas, sociais e morais que incidam sobre situações de irresponsabilidade contabilística ou de evasão fiscal, não só através de coimas, mas também, pela positiva, por uma maior consciencialização nacional que encare o comportamento ético como exemplar e incentivador para o indivíduo e para o grupo profissional. Estas medidas podem incluir uma maior aposta na formação profissional, na discussão em fóruns específicos destas questões e na atribuição, por parte do Estado, de um papel mais activo, devendo apostar-se no seu elemento estabilizador, como redistribuidor e como parceiro num mercado mais transparente e mais notado em todas as suas consequências.

Pode-se observar que ainda há muito por fazer, cabendo a cada um, enquanto indivíduo, a construção de uma sociedade melhor, mais humana. As organizações têm um papel fundamental no desenvolvimento do meio em que actuam, pois somente através de comportamentos conscientes, responsáveis e éticos a instituição será capaz de lucrar e, ainda, melhorar a qualidade de vida dos seus *stakeholders*, revertendo em benefícios para a própria população e para a empresa, tanto nas áreas financeiras e de produção, como na construção de estratégias competitivas e na melhoria da sua imagem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agle, B. et al. (1999). Who matters to CEOs? An investigation of stakeholder attributes and salience, corporate performance, and CEO values. *Academy of Management Journal*, 42(5) , pp. 507-525.
- Alkhafaji, A. (1989). *A stakeholder approach to corporate governance*. New York: Quorum Books.
- Argandoña, A. (1998). Ética y Responsabilidade Social en La Empresa. *Jornadas Empresariais Portuguesas, Encontro de Vidago – Comunicações e DiscussõesII Volume*, (pp. 369-373). Porto: Associação Industrial Portuense.
- Argandoña, S., & Hoivik, H. (2009). Corporate Social Responsibility: One Size Does Not Fit All. Collecting Evidence from Europe. *Journal of Business Ethics* (89) , pp. 221-234.
- Arnold, P. (2009). Global financial crisis : The Challenge to accounting research. *Accounting, Organizations and Society*, 34 , pp. 803-809.
- Ashley, P. et al. (2005). *Ética e responsabilidade social nos negócios. 2ª ed.* São Paulo: Saraiva.
- Ashley, P. (2002). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva.
- Ashley, P., Coutinho, R., & Tomei, P. (2000). Responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial: Uma análise conceitual comparativa. *In Anais do 24º Encontro Nacional da ANPAD*. São Paulo.
- Assembleia da República. (Agosto de 2008). Lei n.º 99/2003. *Diário da República— I série-A, n.º 197* .
- Azevedo, D. (Março de 2010). O TOC tem de ser o parceiro mais próximo do empresário. (N. D. Silva, Entrevistador)
- Barata, A. (2009). Ética e Deontologia Profissional. *Congresso dos Técnicos Oficiais de Contas - Construindo o Futuro*, (p. 29). Lisboa.
- Blair, M. (1995). Whose interests should be served? In *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the twenty-first century* (pp. 202-224). Washington DC: The Brookings Institution.
- Bowen, H. (1953). *Social responsibility of the businessman*. New York: Harper and Row.

- Caliò, A. (2006). *Tesionline - Share your Knowledge*. Obtido em 15 de Maio de 2010, de Corporate Social Responsibility: Only Fashion or Something More Concrete? Libera Università Maria Santissima Assunta: <http://www.tesionline.com/intl/thesis.jsp?id=27960>.
- Campos, P., & Ferreira, M. (2004). *XI - O inquérito estatístico - uma introdução à elaboração de questionários, amostragem, organização e apresentação de resultados*. Lisboa: Alea - acção local estatística aplicada.
- Canepa, C. (2004). Educação ambiental: ferramenta para a criação de uma nova consciência planetária. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. 12(48) , pp. 158-166.
- Carreira, F., & Gonçalves, C. (Junho de 2008). A avaliação da atitude dos profissionais de contabilidade face à ética: um estudo empírico. *Contabilidade e Gestão*, 5 , pp. 111-137.
- Carreira, F., Anunciação, P., & Gonçalves, C. (2007). A importância da ética no contexto profissional - um estudo de caso. In J. C. Ayala Calvo, *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro* (pp. 2542-2556).
- Carrol, A. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct . *Business & Society*. 38 (3) , pp. 268-295.
- Carrol, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4) , pp. 39-48.
- Carrol, A. (1979). A three dimensional conceptual model of corporate performance. *The Academy of Management Review* (pré 1986) *Briarcliff Manor*. 4(4) .
- Carrol, A., & Buchholtz, A. (2003). *Business and society: ethics and stakeholder management*. 5th. Ed. Cincinnati, Ohio: Thomson South.
- Carroll, A., & Schwartz, M. (2003). Corporate Social Responsibility: A Three- Domain Approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4) , pp. 503-530.
- Carson, T. (1993). Second Thoughts on Bluffing. *Business Ethics Quarterly*, 3(4) , pp. 317-341.
- Ceia, C. (2010). *Como Fazer uma Tese de Doutoramento ou uma Dissertação de Mestrado*. Obtido em 10 de Fevereiro de 2010, de Página académica do docente: <http://www2.fcsh.unl.pt/docentes/cceia/guias2.htm>.

- Clarkson, M. (1995). A stakeholder Framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *The academy of Management Review (Briarcliff Manor)*, 20 (1) , pp. 92-117.
- Collier-Keywood, R. (March de 2010). Tell it like it is. *Accountancy Age* , p. n.d.
- Collis, J., & Hussey, R. (2005). *Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman.
- Comissão das Comunidades Europeias. (2002). *COM (2002) 347 final. Responsabilidade Social das Empresas: um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável*. Obtido em 10 de Fevereiro de 2010, de http://europa.eu/eur-lex/pt/com/gpr/2002/com2002_0347pt01.pdf.
- Comissão das Comunidades Europeias. (2005). *COM (2005) 33. Agenda Social*. Obtido em 25 de Maio de 2010, de http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_agenda/c_10127_pt.htm.
- Comissão das Comunidades Europeias. (2006). *COM (2006) 136. Implementação da Parceria para o Crescimento e o Emprego: Tornar a Europa um Pólo de Excelência em Termos de Responsabilidade Social das Empresas*. Obtido em 25 de Maio de 2010, de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:en:PDF>.
- Connolly-Ahern, C., & Broadway, S. (2007). The Importance of appearing competent: An analysis of corporate impression management strategies on the World Wide Web. *Public Relations Review*, 33 , pp. 343-345.
- Cosenza, O., & Chamovitz, I. (2007). Ética, ética empresarial e responsabilidade social: reflexões e recomendações. *Associação Brasileira de Engenharia de Produção. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, (pp. 1-9). Brasil, Foz do Iguaçu, PR.
- CTOC. (2008). *Ética e deontologia do TOC, Prestação de Contas na Administração Pública*. Lisboa: CTOC.
- CTOC. (2010). *Sobre a OTOC - Código Deontológico*. Obtido em 06 de 2010, de Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas: <http://www.otoc.pt/gc/index.php?id=443>.
- Culliver, A. (1947). *Manuel de philosophie, 9 Ed.* Paris: Armand Colin.
- Daly, H. (2005). Sustentabilidade em um mundo lotado. *Scientific American. Edição especial, Brasil*, 41 , pp. 92-99.

- Decreto-Lei n.º 310/2009. (26 de Outubro de 2009). Estatuto da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas. Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas. *Diário da República*, 1.ª série - N.º 207 .
- Decreto-Lei n.º 265/95. (17 de Outubro de 1995). Decreto-Lei n.º 265/95. *Diário da República*, 1.ª série .
- Dillman, D. (1978). *Mail and telephone surveys: The total design method*. New York, NY: John Wiley e Sons.
- D'Oliveira, T. (2005). *Teses e dissertações: recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos*. 2ª ed. Lisboa: RH.
- Donaldson, T., & Preston, L. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence and Implications. *Academy of Management Review*, 20(1) , pp. 65-91.
- Downey, H., & Ireland, R. (1979). Quantitative versus qualitative: the case of environmental assessment in organizational. *Administrative Science Quarterly*, 24(4) , pp. 630-637.
- Drucker, P. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, 26 , pp. 53-63.
- Eco, U. (1991). *Como se Faz uma Tese em Ciências Humanas*. 5ª ed. Lisboa: Editorial Presença.
- Enderle, G., & Tavis, L. (1998). A balanced concept of the firm and the measurement of its long-term planning and performance. *Journal of Business Ethics*. 17 (11) , pp. 1129-1144.
- Ética e deontologia*. (2010). Obtido em 01 de Junho de 2010, de Dicionário de filosofia: <http://www.psicologia.com.pt/profissional/etica>.
- Evan, W., & Freeman, R. (1993). *A stakeholder theory of the modern corporation: Katian capitalism*, in Donaldson, T., Werhane, P. (Eds). *Ethical Issues in Business*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 166-171. Obtido em 10 de Fevereiro de 2010, de http://books.google.pt/books?id=yqg7I-Ux2g8C&pg=PA254&lpg=PA254&dq=A+stakeholder+theory+of+the+modern+corporation:+Katian+capitalism&source=bl&ots=NJ8fGvz47f&sig=UZJ2rCfqKJVV7G1YVYQyGJTJF0c&hl=pt-PT&ei=05B4S4CqCo6q4Qb6quixCg&sa=X&oi=book_result&ct=result
- Flick, U. (1998). *An Introduction to Qualitative Research*. Londres: SAGE.

- Freeman, R. (1984). *Strategic management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman Publishing.
- Freeman, R. (1999). Divergent Stakeholder theory. *Academy of Management Review*, 24 (2) , pp. 233-236.
- Freeman, R., & Stoner, A. (1992). *Administração*. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, 13 , pp. 122-126.
- Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras - FINEC/AFI. (1997). *Ética Geral e Profissional em Contabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Gamble, A., & Kelly, G. (2001). Shareholder Value and the Stakeholder Debate in the UK. *Corporate Governance: An International Review*, 9(2) , pp. 110-117.
- Garcia, B. et al. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das Universidades*. Fundação Peirópolis.
- Garriga, E., & Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*, 53 (1) , pp. 51-71.
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1992). *O Inquérito, Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora.
- Gil, A. (1999). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. Atlas.
- Gray, R., & Milne, M. (2004). *Towards Reporting on the Triple Bottom Line: Mirages, Methods and Myths*. In Henriques A (Ed) *Triple Bottom Line: Does it all add up? Assessing the Sustainability of Business and CSR*. London: Earthscan Publications.
- Groves, M. (January de 2009). Responsible policy. *Accountacy Age* , p. 10.
- Grupo GP - Gestão com Pessoas da ABRH-RJ. (2009). *Prática ética nas organizações*. Obtido em 17 de Maio de 2010, de Gestão com Pessoas da ABRH-RJ: <http://www.abrhj.org.br/typo/index.php?id=184>.
- Guedes, M., Aleixo, M., & Soares, M. (2007). Ética: Ensino e Responsabilidade Social. In J. Ayala Calvo, *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro* , pp. 127-141.
- Guthrie, J., & Hacking, T. (2008). A framework for clarifying the meaning of Triple Bottom-Line, Integrated, and Sustainability Assessment. *Environmental Impact Assessment Review* 28 (2-3) , pp. 73-89.
- Hair, F. et al. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman.

- Hay, R., Gray, E., & Gates, J. (1976). *Business and Society*. Cincinnati, OH: Southwestern Publishing.
- Hayati, D., Karami, E., & Slee, B. (2006). Combining qualitative and quantitative methods in the measurement of rural poverty. *Social Indicators Research*, 75 , pp. 361-394.
- Hemingway, C., & MacLagan, P. (2004). Managers personal values as drivers of corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 50 (1) , pp. 33-44.
- Hill, C., & Jones, T. (1992). Stakeholder-agency theory. *Journal of Management Studies* , pp. 131-154.
- Hummels, H. (1998). Organizing ethics: a stakeholder debate. *Journal of Business Ethics*, 17(13) , pp. 1403-1419.
- ISCAL. (1999-2000). *Normas de avaliação, regulamentos*. Lisboa: ISCAL.
- Jensen, M. (2001). Value Maximization, Stakeholder Theory and the Corporate Objective Function. *Journal of Applied Corporate Finance*, 14(3) , pp. 8-21.
- Jick, T. (1979). Mixing qualitative and quantitative methods: triangulation in action. *Administrative Science Quarterly*, 24(4) , pp. 602-611.
- Jones, E., & Pittman, T. (1982). Toward a general theory of strategic selfpresentation. *Psychological perspectives on the self*, 1 , pp. 231-262.
- JPN/BBC/Reuters. (28 de Novembro de 2005). *Protocolo de Quioto: perguntas e respostas*. Obtido em 2010 de Agosto de 16, de Jornalismo Porto NET - Faculdade Ciências de Comunicação: http://jpn.icicom.up.pt/2005/11/28/protocolo_de_quioto_perguntas_e_respostas.html.
- Kaler, J. (2003). Differentiating stakeholder theories. *Journal of Business Ethics*, 46(1) , pp. 71-83.
- Kok, P., Van der Weile, T., McKenna, R., & Brown, A. (2001). A corporate social responsibility audit within a quality management framework. *Journal of Business Ethics*, 31(4) , pp. 285-97.
- KPMG. (2008). *International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2008*. Netherlands: KPMG International.
- Lakatos, E., & Marconi, M. (1995). *Metodologia Científica*, 2ª ed. São Paulo: Atlas.
- Levitt, T. (1958). The dangers of social responsibility. *Harvard Business Review* , pp. 41-50.

- Lickert. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology* , pp. 140-155.
- Lisboa, L. (1997). *Ética Geral e Profissional em Contabilidade - FIPECAFI. 2ª Ed.* São Paulo: Atlas.
- Logsdon, J., & Yuthas, K. (1997). Corporate social performance, stakeholder orientation and organizational moral development. *Journal of Business Ethics*, 16(12/13) , pp. 1213- 1226.
- Lopes de Sá, A. (2001). *Ética profissional. 4. ed.* São Paulo: Atlas.
- Lorda, J. (2001). *Moral: A Arte de Viver.* S. Paulo: Edições Quadrante.
- Magalhães, C. (2009). Responsabilidade Social e Regulada no Sector Metalomecânico Brasileiro e Português – Um Estudo Comparativo à Luz da Cultura. *Tese de Doutorado em Ciências Empresariais* .
- Malhotra, K., & Miller, L. (2001). *Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada. 3. ed.* Porto Alegre: Bookman.
- Matos, F. (2007). *Ética na Gestão Empresarial - da Conscientização à Ação.* Saraiva.
- McGuire, J. (1963). *Business and Society.* New York: McGraw Hill.
- McWilliams, A., & Siegel, D. (2001). Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective. *Academy of Management Review*, 26(1) , pp. 117-127.
- Melo, F., & Froes, C. (2001). *Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor. 2. ed.* Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Mendonça, J., & Andrade, J. (2003). Gerenciamento de impressões; em busca de legitimidade organizacional. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 43 (1) , pp. 36-48.
- Mitchell, R., Agle, B., & Wood, D. (1997). Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *Academy of Management Review*, 22 (4) , pp. 853–886.
- Mitchell, T. (1985). An evaluation of the validity of correlational research conducted in organizations. *Academy of Management Review*, 10 , pp. 192-205.
- Mohamed, A., Gardner, W., & Paolillo, G. (1999). *A taxonomy of organizational impression management tactics. Advances in competitiveness research..* Indiana.
- Moreira, J. (2004). *Questionários: Teoria e Prática.* Almedina.

- Moreira, J., Rego, A., & Sarrico, C. (2003). *Gestão Ética e Responsabilidade social das Organizações: Um estudo da situação portuguesa*. Cascais: Principia, Publicações Universitárias e Científicas.
- Mousinho, P. (2003). *Glossário*. In: TRIGUEIRO, André (Coord.). *Meio ambiente no século 21: 21 especialistas falam da questão ambiental nas suas áreas de conhecimento*. Rio de Janeiro: Sextante.
- Mulligan, T. (1986). A Critique of Milton Friedman's Essay "The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits". *Journal of Business Ethics*, 5(4) , pp. 265-269.
- Nash, L. (2001). *Ética nas empresas: guia prático para soluções de problemas éticos nas empresas – Tradução de Kátia Aparecida Roque, revisão de Peter Nadas*. São Paulo: Makron Books.
- Norton, B. (1998). Environmental problems and future generations. In: Van De Veer D, Pierce C, editors. *The environmental ethics & policy book. 2nd ed. Wadsworth Belmont* , pp. 440–448.
- Nunes, C. (2004). *A Ética empresarial e os fundos socialmente responsáveis*. Lisboa: Vida Económica.
- Ogden, S., & Watson, R. (1999). Corporate Performance and Stakeholder Management: Balancing Shareholder and Customer Interests in the U.K. Privatized Water Industry. *Academy of Management Journal*, 42 (5) , pp. 526-538.
- Oliveira, A. (2003). *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Contabilidade*. São Paulo: Saraiva.
- Panapanaan, V. et al. (2003). Roadmapping Corporate Social Responsibility in Finnish Companies. *Journal of Business Ethics*, 44 (2-3) , pp. 133-148.
- Patrus, R. (2005). Ética- Ética nos negócios e nas organizações da sociedade civil. *Responsabilidade Social*, 95 (6) , pp. 1677-4949.
- Penna, C. (1999). *O estado do planeta: sociedade de consumo e degradação ambiental*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- Pestana, M., & Gajeiro, J. (2005). *Análise de dados para ciências sociais - A complementaridade do SPSS, 4ª. Ed.* Lisboa: Edições Sílabo.
- Phillips, E., & Pugh, D. (1998). *Como preparar um mestrado ou doutoramento: um manual prático para estudantes e seus orientadores*. Mem-Martins: Lyon Multimédia.
- Phillips, R., Freeman, E., & Wicks, A. (2003). What stakeholder theory is not. *Business Ethics Quarterly*, 7 (1) , pp. 51-66.

- Piore, M. (1979). Qualitative research techniques in economics. *Administrative Science Quarterly*, 24(4) , pp. 560 - 569.
- Post, J., Lee, S., & Sybille. (2002). *Redefining The Corporation: Stakeholder Management And Organizational Wealth*. Stanford: Stanford University Press.
- Poupa, C., & Pereira, A. (2008). *Como Escrever uma Tese, Monografia ou livro científico usando o Word. 4ª Ed.* Lisboa: Edições Sílabo.
- Quinn, R., & Quinn, G. (2002). *Letter to Garrett*. San Francisco: Josseu-Bass.
- Raar, J. (2009). The new global accounting community: Rationale for dialogue to establish its accountability? *Critical Perspectives on Accounting* (20) , pp. 509-527.
- Rifkin, J. (2000). *A era do acesso: a transição de mercados convencionais para networks e o nascimento de nova economia*. São Paulo: Makron Books.
- Rosenfeld, P. (1997). Impression management, fairness and the employment interview. *Journal of Business Ethics*. 16 (8) , p. 801.
- Roslender, R. (1992). *Sociological Perspectives on Modern Accountancy*. Routledge USA/Canada.
- Rowley, T. (1997). Moving beyond dyadic ties: a network theory of stakeholder influences. *Academy of Management Review*,22(4) , pp. 887-911.
- RPECS. (2010). *RPECS*. Obtido em 25 de Maio de 2010, de <http://www.talentum.pt/html/home.htm>.
- Ryan, S. (2008). Accounting in and for the subprime crisis. *The Accounting Reveiw*, 26 , pp. 137-171.
- Santos, A. (2006). *Novas responsabilidades dos Técnicos Oficiais de Contas*. Porto: Grupo Editorial Vida Económica.
- Saramago, J. (1997). *O Evangelho segundo Jesus Cristo*. Lisboa: Caminho.
- Seabra, F. A. (2008). *Barómetro de Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade - Inquérito aos membros da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas sobre a responsabilidade social e a qualidade praticada em Portugal*. Obtido em 10 de Fevereiro de 2010, de AIP: http://www.forumrso.aip.pt/docs/Workshop_ESCE.pdf.
- Seabra, F., Alves, A., & Vieira, A. (2008). *Barómetro de Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade*. Setúbal: Centro de Investigação em Ciências Empresariais.
- Seabra, F., Alves, A., Vieira, A., Jorge, F., & Rodrigues, J. (2008). *Barómetro de Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade - A percepção de membros da Ordem dos Economistas Portugueses - Investigação 2007/2008 - Centro de*

Investigação em Ciências Empresariais. Obtido em 10 de Fevereiro de 2010, de Escola Superior de Ciências Empresariais- APEE: http://www.apee.pt/portal/doc/atividade/srs2008/w_apeafop/SRS08_Barometro_de_RS_das_Organizacoes_e_Qualidade.pdf.

Seabra, F., Alves, A., Vieira, A., Jorge, F., & Rodrigues, J. (2009). Barómetro de Responsabilidade social das Organizações e Qualidade - Inquérito à percepção dos profissionais de gestão sobre a responsabilidade social praticada em Portugal. *Cadernos Sociedade e Trabalho*, n.º. 11 .

Seabra, F., Alves, A., Vieira, A., Jorge, F., & Rodrigues, J. (2009). *Barómetro de Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade. Inquérito aos membros da ordem dos revisores oficiais de contas sobre a responsabilidade social e a qualidade praticada*. Obtido em 10 de Fevereiro de 2010, de AECA: http://www.aeca.es/pub/on_line/comunicaciones_xvcongresoaecca/cd/142h.pdf

Seabra, F., Rolo, A., & Vieira, A. (8-9 de Junho de 2007). Barómetro de Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade. *XV Congreso Nacional de Ética de la Economía y de las Organizaciones - El Buen Gobierno de las Organizaciones* , 1-38. Barcelona, Espanha: IESE Business School.

Sethi, S. (1975). Dimensions of Corporate Social Responsibility. *California Management Review*, 17(3) , pp. 58-64.

Shankman, N. (1999). Reframing the debate between agency and stakeholder theories of the firm. *Journal of Business Ethics*, 19(4) , pp. 319-334.

Silva, A., & Coelho, M. (Julho de 2004). *OTOC*. Obtido em 05 de 2010 de Julho, de OTOC: http://www.ctoc.pt/downloads/files/1094050277_Question%C3%A1rio_.doc.

Silva, T., & Speroni, V. (Setembro de 1998). Os princípios éticos e a ética profissional. *Revista Brasileira de Contabilidade*, 27 (113) , pp. 77-79.

Stohl, C., Stohl, M., & Popova, L. (2009). A New Generation of Corporate Codes of Ethics. *Journal of Business Ethics* 90 , pp. 607-622.

Stoney, C., & Winstanley, D. (2001). Stakeholding: confusion or utopia? Mapping the conceptual terrain. *Journal of Management Studies*, 38(5) , pp. 603-626.

Stroup, M., & Neubert, R. (Março-Abril de 1987). The Evolution of Social Responsibility. *Business Horizons*, 30 , pp. 22-24.

Sucupira, J. (2001). Ética nas Empresas e Balanço Social. In: *Silva, C., Freire, F. (Org.) Balanço Social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas.

- Sudman, S., & Bradburn, N. (1978). *Asking questions: A practical guide to questionnaire design*. New York: Wiley.
- Sundman, P. (2000). The good manager: a moral manager? *Journal of Business Ethics*, 27(3) , pp. 247-258.
- Vergara, S. (2000). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3^a.ed. São Paulo: Atlas.
- Verschoor, C. (Janeiro de 2010). Are We Experiencing an Ethics Bubble? *Strategic Finance* , pp. 10-13.
- Waddock, S., & Smith, N. (2000). Relationships: the real challenge of corporate global citizenship. *Business and Society Review*, 105(1) , pp. 47-62.
- Wallman, S. (1995). The future of accounting and disclosure in an evolving world; the need for dramatic change. *Accounting Horizons*; 9(3) , pp. 81–91.
- Wheeler, D., Colbert, B., & Freeman, R. (2003). Focusing on Value: Reconciling Corporate Social Responsibility, Sustainability and a Stakeholder Approach in a Network World. *Journal of General Management*, 28 (3) , pp. 1-28.
- Wilson, M. (2003). Corporate sustainability: What is it and where does it come from? *Ivey Business Journal*, 67(6) , pp. 1-5.
- Wood, D. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*.16 (4) , pp. 691-718.
- Zenisek, T. (1979). Corporate Social Responsibility: A Conceptualization Based on Organizational Literature. *The Academy of Management Review* 4(3) , pp. 359-368.

APÊNDICES

APÊNDICE A - EVOLUÇÃO DA PROFISSÃO DE TÉCNICO OFICIAL DE CONTAS

Não é possível focar a profissão de TOC sem abordar a importância que o Marquês de Pombal teve no âmbito desta temática. O Encontro “250 anos da Criação da Aula do Comércio”, em 2009, marcou a celebração do primeiro estabelecimento de ensino na Europa, e talvez no mundo, onde se leccionaram tais matérias, de acordo com Guimarães³⁶ (2009). A primeira referência segundo Guimarães, à profissão de guarda-livros consta nos Estatutos da Aula do Comércio, em 19 de Abril de 1759.

No que respeita à evolução da Aula do Comércio, Cruz Vidal³⁷ (1983, p. 76) indicou que em:

“(…) Portugal, graças ainda, sem dúvida, ao pensamento do Marquês de Pombal e à influência da sua «Aula de Comércio», o caminho foi um pouco mais fácil: a Aula de Comércio, criada em 1759, seria em 1844, anexada ao «Liceu de Lisboa» e, em 1869, integrada no «Instituto Industrial e Comercial de Lisboa». Este, seria, em 1911, desdobrada no Instituto Superior Técnico e no Instituto Superior de Comércio, até que, em 1930, o Instituto Superior de Comércio seria integrado na nova Universidade Técnica de Lisboa, com o nome de Instituto Superior de Ciências Económicas e Financeiras, designação esta que, em 1972, passaria a ser a de Instituto Superior de Economia, com duas licenciaturas, a de Economia e a de Organização e Gestão de Empresas (…)”.

Em 1833 foi publicado o primeiro Código Comercial Português (Amaral, 2010)³⁸, que ficou conhecido pelo Código Ferreira Borges. O Dr. José Ferreira Borges criou este código enquanto se encontrava exilado em Londres, tendo-o oferecido ao imperador D. Pedro, duque de Bragança. O autor recebeu, durante catorze anos, todas as vendas deste documento, conforme ordenado pelas Cortes. O código que vigorou durante 52 anos chegou a ser considerado, segundo Guimarães³⁹ (2008, p. 3), “o melhor do mundo”. O autor atribuía um rigor à nomeação de guarda-livros referindo no seu artigo 230.º que:

“(…) (t)odo o comerciante pode fazer a sua escrituração mercantil por si, ou por outrem; mas neste caso é obrigado a dar ao guarda-livros que empregar, uma autorização especial e por escrito. Esta autorização será registada no registo público do comércio (…)”.

O professor Gonçalves da Silva defendia, já em 1938, (Guimarães, 2006, p. 8)⁴⁰ a responsabilidade do guarda-livros e a necessidade de regulamentação da profissão, referindo que:

³⁶ Guimarães, J. (2009). História (Breve) da Regulamentação da Profissão de Contabilista em Portugal. *Revista Electrónica INFOCONTAB*, n.º 47, pp. 1-37.

³⁷ Cruz Vidal, C. (1983). O Ensino das Ciências Empresariais em Portugal. *Revista da Contabilidade e Comércio* n.º 185/6 - Separata, p. n.d.

³⁸ Amaral, M. (2010). *Código Comercial [de 1833 e 1888]*. Obtido em 05 de 2010, de Portugal - Dicionário Histórico, Corográfico, Heráldico, Biográfico, Bibliográfico, Numismático e Artístico: <http://www.arqnet.pt/dicionario/codigocomercial.html>.

³⁹ Conforme Silva, Fernando, “Curiosidades, Velharias e Miudezas Contabilísticas”, Lisboa, 1970, p. 55. Guimarães, J. (2008). 120º Aniversário (1888/2008) do Código Comercial - Para Quando um novo. *Revista Electrónica INFOCONTAB*, n.º 32, p. 3.

⁴⁰ Guimarães, J. (2006). As Normas Internacionais de Contabilidade e a Fiscalidade (Adenda - 2º Congresso dos TOC). *Boletim APECA* n.º 127, de Outubro/Dezembro de 2006, pp. 5-14.

“(…) (a) missão confiada pelo comerciante ao guarda-livros é muito mais grave e delicada do que muitos pensam. A lei devia, por conseguinte, fixar com precisão os deveres e a responsabilidade civil e criminal do guarda-livros, a todos exigindo idoneidade moral e competência técnica (…)”.

De acordo com Guimarães⁴¹ (2008) o Código Veiga Beirão foi o que se seguiu, elaborado pelo autor Francisco António da Veiga Beirão, em 1988, estando em vigor desde esta data. Este código foi objecto de algumas críticas nomeadamente a efectuada por Ricardo José de Sá que se insurgia quanto à não referência à profissão de guarda livros. Ricardo de Sá foi considerado como:

“(…) um dos principais impulsionadores do associativismo da Contabilidade em Portugal através da constituição de duas associações que terão sido as primeiras (a Associação Portuguesa de Contabilidade, criada por Alvará de 12 de Outubro de 1885, e a Associação dos Empregados de Contabilidade, também designada por Associação de Classe dos Empregados de Contabilidade e, mais tarde, por Instituto da Classe Commercial de Lisboa, constituída por Alvará de 19 de Julho de 1894) (…)” (Guimarães, 2006, p. 7)⁴².

Em 1911 o Regulamento de Fiscalização das Sociedades Anónimas previa a profissão de “guarda-livros”, assim como a de “perito-contabilista”, como tendo competências para assinar as demonstrações financeiras. No artigo 9º, n.º 2, referia o seguinte:

“(…) A apresentar dentro do primeiro trimestre seguinte o balanço annual do exercício anterior, com o desenvolvimento da conta «Lucros e perdas» e resumo da conta de receita e despesa, acompanhando estas contas o relatório da gerência (por imprimir) em duplicado, devidamente assinado pelos directores, ou membros do conselho de administração, ou ainda do conselho fiscal, e, se não existir mais que um director ou gerente, por este, mas sempre pelo guarda-livros. Acompanha o relatório a lista de accionistas que teem direito a fazer parte da assembleia geral.(…)” (no português da época) (Guimarães, 2006, p. 5)⁴³.

De acordo com Guimarães⁴⁴ (2006) a profissão de técnico de contas, a nível institucional, é pela primeira vez citada no Código da Contribuição Industrial (CCI) que foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45103 de 01 de Julho de 1963 e que surgiu na sequência da reforma do sistema fiscal português (1958-1963). O professor Camilo Cimourdain de Oliveira afirmou na ocasião que “(…) a forma mais correcta de dar maior credibilidade à contabilidade(…)” era incluir o técnico de contas no CCI sendo que esta “(…) profissão contribuiria para o desenvolvimento económico e social do país, proporcionando, nomeadamente, a criação de empregos (…)” (Guimarães, 2006, p. 13)⁴⁵. Em 2004 numa entrevista à revista TOC o Professor afirmava ainda que foi “(…) um dos primeiros a defender a necessidade da contabilidade não poder estar nas mãos de qualquer um, viver sem regras e modelos (…)” (Guimarães, 2007, p. 30)⁴⁶.

O Decreto-Lei especificava que as declarações fossem assinadas não apenas pelo contribuinte, mas também pelo técnico de contas, preconizando assim a necessidade de regulamentação da profissão. O art.º 52.º do CCI previa que, até se proceder à regulamentação legal, apenas poderiam ser considerados

⁴¹ *Op. Cit.*

⁴² *Op. Cit.*

⁴³ *Ibidem.*

⁴⁴ *Op. Cit.*

⁴⁵ *Ibidem.*

⁴⁶ *Op. Cit.*

técnicos de contas os que formalizassem a sua inscrição na Direcção Geral das Contribuições e dos Impostos - DGCI, mediante condições definidas em portaria do Ministro das Finanças.

Por conseguinte, a publicação da Portaria n.º 420/76, de 14 de Julho definiu a obrigatoriedade de inscrição na DGCI de todos os profissionais que exercessem a profissão de técnico de contas, sendo que nos artigos 1º e 2º eram indicados o conjunto de condições e habilitações necessárias para o seu exercício. Outro aspecto importante previsto no CCI diz respeito ao relevo da contabilidade para apuramento do lucro tributável, conforme previsto no item 4 da “Introdução” do CCI. Assim, várias disposições do CCI evidenciam a importância da Contabilidade, das quais se destaca o art.º 22.º, que apela aos “sãos princípios de contabilidade”.

Foram introduzidas diversas alterações à legislação da profissão do técnico de contas nomeadamente através dos seguintes documentos: Portaria 317/79, de 5 de Julho, Portaria 59/84, de 27 de Janeiro, Portaria 455/84, de 14 de Junho, Portaria 319/86 de 25 de Junho. Esta última passou a considerar os técnicos de contas como interlocutores privilegiados entre os contribuintes e a administração fiscal. Em 1986 sob a forma de Acórdão n.º 282/86 do Tribunal Constitucional foi reconhecida a relevância pública da profissão dos Técnicos de Contas, materializando simultaneamente a necessidade de constituição de uma Associação Oficial que observasse um conjunto de normas disciplinares e que contemplasse os deveres de acção inerentes à função.

O Código do Imposto sobre o Rendimento Colectivo (CIRC), em 1989, sucedeu ao CCI e deixou, inexplicavelmente, de contemplar a profissão de técnico de contas a nível institucional; deixou de ser obrigatória a assinatura do técnico de contas nas declarações fiscais. Fazia-se, então, referência à profissão de ROC, no que respeita à fiscalização das sociedades. Essa lacuna apenas veio a ser colmatada com a constituição da ex-ATOC - Associação dos Técnicos Oficiais de Contas.

O Decreto-Lei 265/95, de 17 de Outubro, cria a ATOC - Associação dos Técnicos Oficiais de Contas, actual Ordem, regulamentando a profissão e tendo em consideração a necessidade de credibilização da contabilidade. A profissão passa a ser considerada de interesse público, e o seu trabalho serve de base ao cálculo da liquidação dos diferentes tipos de impostos. Este Decreto-Lei torna obrigatório o registo público dos TOC, passando a ATOC a ser a entidade reguladora da profissão. Em anexo ao Decreto-Lei surge o quadro jurídico do exercício da profissão e o primeiro estatuto dos TOC. De acordo com o seu artigo 2º as entidades sujeitas a impostos sobre o rendimento com contabilidade organizada são obrigadas a dispor de um TOC. No artigo 6º é indicado que os técnicos de contas inscritos de forma definitiva na DGCI podem requerer a sua inclusão na lista dos TOC.

A natureza pública da função do TOC pauta-se por critérios de verdade fiscal e de ética relevando-se o papel de interlocutores entre a administração fiscal e o contribuinte. Segundo Guimarães⁴⁷ “(...) os Técnicos de Contas exercem uma função de interesse público, sujeita a uma certa disciplina pública,

⁴⁷ Guimarães, J. (2009). História (Breve) da Regulamentação da Profissão de Contabilista em Portugal. *Revista Electrónica INFOCONTAB*, n.º 47, pp. 1-37.

tornando-os à lei co-responsáveis pelo cumprimento de algumas importantes obrigações fiscais (...)” (2009, p. 11). Esta classificação tem implícito um conjunto de princípios deontológicos, tais como a idoneidade e a responsabilidade técnica, identificadas, também, por Guerreiro⁴⁸ (2007).

No âmbito dos exames para candidatos a TOC consta a elaboração de duas provas, segundo o Regulamento de exame para inscrição na CTOC, artigo 4º e 13º. Uma das provas surge no âmbito do Estatuto e CDTOC, sendo que é dispensado desta prova quem frequentou, com aproveitamento, a unidade curricular que inclui matérias de ética, regras de conduta e deontologia. A segunda prova inclui aspectos das áreas nucleares e complementares. As áreas nucleares respeitam a áreas de conhecimento específico para o exercício da função, sendo que as complementares incluem as áreas de conhecimento importantes para o exercício da função no âmbito do tecido empresarial e das necessidades da profissão.

Segundo Guimarães⁴⁹ (2009) o TOC, ao se responsabilizar pela regularidade técnica, contabilística e fiscal das entidades, está de forma expressa e objectiva a desempenhar funções de interesse público, assim como quando procede à assinatura das demonstrações financeiras e as declarações fiscais prescritas no artigo 6º do ETOC.

A Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC) tem vindo a investir, ao longo dos últimos anos, na ética e na deontologia da profissão apostando na dignidade, honestidade e prestígio da mesma. O contributo positivo para a afirmação do profissional TOC na sociedade, nomeadamente no âmbito da regularidade técnica e credibilização das contas, tem vindo a ser reconhecido ao longo dos anos de actividade da CTOC (agora OTOC). Segundo Guimarães⁵⁰ (2006, p. 7) “(...) o TOC é, indiscutivelmente, um dos principais agentes da sociedade portuguesa, cuja actuação e respectivas responsabilidades visam assegurar o preceito constitucional do “dever de cidadania(...)”.

Adianta-se ainda que, o facto de ter sido reconhecida publicamente a instituição “Câmara dos TOC” através da sua passagem a Ordem é elucidativo dos esforços efectuados na construção de um futuro que assente numa maior credibilização e dignificação da profissão de TOC.

Segundo Fernandes⁵¹ (2009) a evolução dos mercados financeiros consubstanciada no desenvolvimento económico como resultado da globalização dos mercados e da integração das organizações ao nível mundial conduzem a uma maior necessidade de características específicas ao nível do profissional da contabilidade.

Os elevados factores de risco, a maior sensibilidade dos mercados financeiros conduzem a um maior nível de exigência em termos de regulamentação e supervisão visando a salvaguarda do interesse público. O grau de exigência, assim como a incerteza ao nível do mercado implica um incremento de capacidades,

⁴⁸ Guerreiro, T. (Setembro de 2007). Interesse Público da Profissão. *Jornal de Contabilidade* n.º 366 , p. 287.

⁴⁹ *Op. Cit.*

⁵⁰ *Ibidem.*

⁵¹ Fernandes, E. (2009). Perspectivas e realidades no acesso à profissão de TOC. *III Congresso dos TOC*, (p. 38). Lisboa.

competências, responsabilidade, imputando uma maior credibilidade, clareza, rigor, no conjunto de informação efectuada de forma atempada e adequada a todos os profissionais da contabilidade.

A multiplicidade de agentes económicos implica o desenvolvimento de competências adicionais que possibilitam a identificação do conjunto de tendências económico-financeiras existentes no mercado. O conjunto de responsabilidades ao nível do profissional da contabilidade, assim como as condições de inscrição e capacidades requeridas, caracterizam o acesso à profissão de TOC. A aposta em formação mais específica no âmbito da contabilidade, fiscalidade e gestão de competências conduzirá, tendencialmente, a uma maior consciencialização, responsabilização, promoção e garantia da veracidade financeira e fiscal.

Conclui-se que o papel atribuído aos profissionais da contabilidade, além de possuidores de uma grande relevância na área fiscal, revestem-se de importância significativa na realidade de uma organização. Desta forma pode-se observar que é da maior importância a adopção de regras ética e socialmente responsáveis a estes profissionais. A criteriosa selecção e manutenção das instituições que se dedicam a esta formação de base, de forma contínua, conduzirá a uma maior dignificação da profissão e à partilha de conhecimento.

A consolidação da posição conquistada com a passagem da Câmara (CTOC) a Ordem (OTOC) pretende reforçar o prestígio e o respeito por pelos seus membros, os TOC's. O Estatuto dos TOC's é um dos instrumentos que contribui, de forma inequívoca, para o reconhecimento da profissão por todas as partes interessadas.

APÊNDICE B - CONTROLO DE QUALIDADE

Uma das primeiras menções ao controlo de qualidade do trabalho do profissional de contabilidade denominado por TOC surge no Estatuto da OTOC (Decreto-Lei n.º 310/2009, de 26 de Outubro). Na sua introdução é referido que a nomeação de um responsável técnico nas restantes sociedades comerciais dedicadas ao exercício da contabilidade propiciará uma maior garantia de qualidade profissional, sujeitando aquelas entidades à disciplina do exercício da profissão.

Esta não é a única menção à qualidade da informação ou do trabalho do TOC. Existem mais, nomeadamente no artigo 3º n.º 1 r) que refere algumas das atribuições da Ordem: “(...) (i)mplementar, organizar e executar sistemas de verificação da qualidade dos serviços prestados por técnicos oficiais de contas (...)”. Na alínea c) refere-se, ainda, que a Ordem tem também por atribuição “(...) (p)romover e contribuir para o aperfeiçoamento e formação profissional dos seus membros, designadamente através da organização de acções e programas de formação profissional, cursos e colóquios (...)”. Não se devem interpretar estes dois elementos de forma isolada: a qualidade deve assentar num sistema de formação obrigatória de forma a promover o “bom” desempenho da profissão. Não se pode exigir qualidade sem investir em formação. O Regulamento do Controlo de Qualidade vem consolidar a existência de um sistema de formação permanente obrigatória. Segundo Azevedo⁵²:

“(...) (n)ão é possível haver profissões credibilizadas descurando preocupações qualitativas e negligenciando a responsabilidade sobre os seus próprios actos. (...) é sempre fundamental possuir um bom sistema de formação permanente, seja obrigatória ou facultativa. (...) é essencial criar nos profissionais a ideia que eles têm que evoluir no patamar de conhecimentos (...)” (2010, p. 12).

Ao longo dos últimos anos a CTOC, agora OTOC, tem vindo a apostar numa diversificação das acções de formação apostando em formação eventual, segmentada, permanente, reuniões livres, entre outras. No anúncio (extracto) n.º 4539/2007, Domingues de Azevedo⁵³ refere que a formação é:

“(...) um factor importante, não só para a aprendizagem ao longo da vida, mas também para a absorção e consolidação dos conhecimentos e aquisição de competências, elementos estruturantes dos valores enunciados, não pode a instituição alienar as suas responsabilidades neste tão importante segmento da vida profissional (...)” (CTOC, Anúncio (extracto) n.º 4539/2007 - Regulamento do Controlo de Qualidade, 2007, p. 20011).

No mesmo documento é indicado que são objectivos do regulamento a realização de acções de formação que atribuem créditos para efeitos do controlo de qualidade da CTOC:

“(...) regulamentar a organização e realização de acções de formação que atribuem créditos no âmbito do controlo de qualidade dos TOC, nomeadamente assegurar a qualidade dos TOC:
a) Manter a confiança pública na profissão, mostrando preocupação em manter altos padrões de qualidade no trabalho realizado;

⁵² Azevedo, D. (Março de 2010). O TOC tem de ser o parceiro mais próximo do empresário. (N. D. Silva, Entrevistador).

⁵³ Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas. (Julho de 2004). Regulamento do Controlo de Qualidade. *Diário da República Anúncio n.º 131/2004 (2.ª série)*.

b) Assegurar a dignificação das relações interprofissionais, zelando pelo cumprimento das normas éticas e deontológicas (...)” (CTOC, Anúncio (extracto) n.º 4539/2007 - Regulamento do Controlo de Qualidade, 2007, p. 20011)⁵⁴.

No âmbito do Plano de Actividades para 2010⁵⁵ (2009) a OTOC preconiza um conjunto de formações para o período, apostando fortemente neste objectivo considerado prioritário, uma vez que, diariamente, são travadas batalhas ao nível da qualidade, por parte dos TOC’s. É impossível evidenciar padrões mínimos de qualidade se não forem tomadas medidas na formação profissional dos TOC’s. A estruturação da formação assenta nas seguintes linhas mestras:

- ◆ Formação eventual - tem como objectivo sensibilizar os profissionais para a interpretação e aplicação das alterações que surjam, ou venham a surgir, nos normativos legais que regem o exercício da profissão, assim como relembrar questões ou temáticas que o Conselho Técnico julgue relevantes para os profissionais. Realizar-se-á quatro vezes por ano, em todas as sedes de distrito, nos meses de Janeiro, Fevereiro/Março, Junho/Julho e Outubro/Dezembro;
- ◆ Formação segmentada - tem como objectivo providenciar aos profissionais uma análise mais pormenorizada sobre um conjunto de temáticas que o Conselho Técnico considere pertinentes para o exercício da profissão, sendo que tem a duração entre oito a dezasseis horas. Foi preconizada, caso seja viável em termos temporais, formação à distância nesta componente;
- ◆ Formação permanente - tem como objectivo a análise profunda da interpretação e aplicação de temas que, pela sua importância ou complexidade, o Conselho Técnico entenda como relevantes para o exercício da profissão e tem duração entre as dezasseis e as trinta e duas horas. Este tipo de formação caracteriza-se pelo elevado grau de dificuldade dos temas abordados;
- ◆ Formação recorrente - incide sobre temáticas já ministradas pela instituição e a pedido dos próprios TOC, pelo menos 30 profissionais;
- ◆ Formação à Distância - tem por objectivo disponibilizar aos profissionais que se encontram dispersos por várias zonas do continente e ilhas, mas que, pelas mais diversas razões, não apresentam disponibilidade para se deslocarem fisicamente às componentes de formação presencial. A liberdade e a qualidade dos temas abordados tem vindo a conquistar cada vez mais profissionais;
- ◆ Paralelamente, a CTOC promove duas sessões mensais designadas de “Reuniões livres das 4.^{as} feiras” nas Representações Distritais que constituem, essencialmente, um espaço aberto de discussão e actualização de conhecimentos.

Observa-se que a OTOC tem por competência, de acordo com o artigo 35º alínea l, “(...) (d) deliberar sobre a instituição e regulamentação de mecanismos de controlo de qualidade dos serviços prestados pelos membros da Ordem (...)” o que está em consonância com o artigo 3.º n.º 1, alínea r).

Ainda no que respeita à qualidade e face ao disposto no artigo 6º, alínea c), o TOC deve:

⁵⁴ *Op. Cit.*

⁵⁵ OTOC. (2009). *OTOC - Plano de Actividades e Orçamento para 2010*. Obtido em 03 de Julho de 2010, de OTOC: <https://www.otoc.pt/fotos/editor2/PlanoActividadesOrçamento2010%20final.pdf>.

“(…) (a)ssinar, conjuntamente com o representante legal das entidades referidas na alínea a), as respectivas demonstrações financeiras e declarações fiscais, fazendo prova da sua qualidade, nos termos e condições definidos pela Ordem, sem prejuízo da competência e das responsabilidades cometidas pela lei comercial e fiscal aos respectivos órgãos (…)”.

No artigo 52º, número 3, reforça-se esta informação referindo que os TOC’s:

“(…) apenas podem subscrever as declarações fiscais, as demonstrações financeiras e os seus anexos que resultem do exercício directo das suas funções, devendo fazer prova da sua qualidade, nos termos e condições definidas pela Ordem (…)”.

Conforme se pode observar o conceito de “qualidade” é utilizado em diferentes artigos do Estatuto. Este conceito não é de apreciação simples; os seus utilizadores poderão enfrentar variadas dificuldades de aplicação. A definição deste termo também não é fácil; a dificuldade em encontrar um conceito comum, aceite por todas as partes é difícil. A constante evolução do conceito associado às alterações sociais verificadas desde os anos 50 tem vindo a contribuir para a inconstância de uma definição comum e aceite pela grande generalidade de utilizadores do termo. O que pode incluir determinado grau de qualidade para uns pode não o ser para outros.

Segundo Marchand⁵⁶ (1990) as principais classificações de qualidade são as seguintes: transcendente, com base no produto, com base no utente, com base na transformação e com base no valor. Esta classificação não é mutuamente exclusiva sendo que podem ser agrupadas, em teoria, em duas correntes de pensamento: uma que atribui maior ênfase ao produto e outra que é uma abordagem mais subjectiva. A classificação em transcendente, baseada na produção e qualidade enquanto atributo de valor acabam por se englobar nas duas correntes de pensamento referidas.

O regulamento do controlo de qualidade aposta na sua concepção enquanto atributo de valor investindo na sua qualidade. O seu capítulo I dedica-se ao “(â)mbito e objectivos do controlo de qualidade” e engloba os artigos 1º a 4º. O capítulo II inclui informação acerca da “(o)rganização e funcionamento da comissão do controlo de qualidade”, enquanto que o capítulo III foca a “(c)omposição e funcionamento das equipas de controlo”, o capítulo IV inclui o “(p)rocesso de controlo de qualidade”, sendo que o capítulo V enuncia os principais “(p)rocedimentos do controlo de qualidade”.

O artigo 1º do Regulamento, plasmado no Anúncio n.º 131/2004⁵⁷, especifica de forma clara qual o seu âmbito, o que pode tornar a sua interpretação mais simples para as partes interessadas.

“(…) O presente regulamento aplica-se aos técnicos oficiais de contas (TOC) com inscrição em vigor na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas (CTOC) que, nos termos do Estatuto, se encontrem no pleno exercício das suas funções (…)” (2004, p. 1).

De entre o conjunto de objectivos citados no regulamento são referidos os aspectos da qualidade, preocupação, dignificação da profissão, cumprimentos das normas éticas e deontológicas, consistência, concorrência desleal e confiança pública na profissão.

⁵⁶ Marchand, D. (1990). *Managing information quality*. In: Wormell, I. *Information quality: definitions and dimensions*. 7-17. London: Taylor Graham.

⁵⁷ Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas. (Julho de 2004). Regulamento do Controlo de Qualidade. *Diário da República Anúncio n.º 131/2004 (2.ª série)*.

O controlo de qualidade vem definido no artigo 3º e consiste no seguinte:

- “(…) a) Na avaliação global da actividade, designadamente no que se refere ao modo do exercício da actividade, previsto no artigo 7.º do Estatuto da CTOC, aos meios humanos e materiais e à obediência dos deveres legalmente estabelecidos (controlo transversal);
- b) Na verificação do regular exercício das funções previstas no n.º 1 do artigo 6.º do Estatuto, relativo a um cliente (ou entidade patronal), designadamente dos procedimentos efectuados, quer quanto à preparação e análise das demonstrações financeiras, assim como pelos prazos legais pelos quais é responsável (controlo do desempenho) (…).”

No artigo 4.º encontra-se a forma como a OTOC vai proceder à aferição do controlo de qualidade. O controlo é efectuado de forma transversal e passa pela verificação de um conjunto vasto de elementos: número de clientes, nível de honorários praticados, qualificação e quantidade de colaboradores, complexidade do trabalho, instalações, meios materiais, créditos obtidos em formação e como formador, entre outros.

Barata⁵⁸ (2009, p. 19) refere que o controlo de qualidade “(…) não deveria ser feito apenas inter pares, tal como agora sucede com os ROC’s cujo controlo de qualidade é feito pela OROC, sob a supervisão do CNSA - Conselho Nacional de Supervisão e Auditoria. (...)”. O autor opina ainda que “(…) deveria ser a CTOC a contactar directamente os clientes de cada TOC, objecto do Controlo de Qualidade, e não este como actualmente sucede(...)”.

⁵⁸ Barata, A. (2009). *Ética e Deontologia Profissional. Congresso dos Técnicos Oficiais de Contas - Construindo o Futuro*, (p. 29). Lisboa.

APÊNDICE C - DIVULGAÇÃO DO INQUÉRITO – OTOC

Página Gmail - Mestrado em Contabilidades

1 de 1



orielina grazina <orielina.grazina@gmail.com>

Mestrado em Contabilidade

orielina grazina <orielina.grazina@gmail.com>
Para: OTOC.DA@otoc.pt, GERAL@otoc.pt
Cc: Cristina Neves Grazina <Cristina.grazina@gmail.com>

26 de Março de 2010 11:09

Exmos. Senhores,

O meu nome é Cristina Grazina, membro da OTOC, TOC n.º 83115 e venho por este meio solicitar alguma resposta relativamente ao e-mail que vos enviei através da pasta TOC no dia 23 de Fevereiro de 2010.

Conforme podem observar pela leitura do mesmo esta é uma temática que apresenta alguma urgência devido aos prazos que se têm de cumprir na entrega da dissertação. A divulgação do Inquérito Impõe que este esteja disponível ao público em geral durante um certo período de tempo, de forma a garantir a fiabilidade e diversidade de resultados.

A escolha deste tema está intimamente relacionado com a actividade dos TOC e creio que os resultados poderiam ser interessantes para análise de ambas as partes.

Aguardo o vosso feedback com alguma urgência.

Atentamente,

Cristina Grazina

E-mail de 23 de Fevereiro de 2010

Assunto:

Boa tarde Sr. Presidente,

O meu nome é Cristina Grazina, sou o TOC n.º 83115, e sou mestranda no Mestrado em Contabilidade no ISCAL no corrente ano lectivo.

Encontro-me na última fase desta longa e trabalhosa travessia e de forma a poder concluir os meus estudos neste nível de ensino há que apresentar uma dissertação de Mestrado.

A temática que escolhi abordar está directamente relacionada com a nossa actuação como TOC's: "Ética e Responsabilidade Social das Organizações perante os TOC's".

Desta forma, venho por este meio solicitar que me fosse concedida uma reunião para conversarmos um pouco sobre esta temática, nomeadamente sobre a possibilidade de divulgação por parte da OTOC de um inquérito que estou a preparar no âmbito da dissertação em curso. Acredito que seria deveras proveitoso a troca de ideias sobre o tema em estudo até porque foca a ética e a deontologia profissional dos TOC's.

Com os melhores cumprimentos aguardo ansiosamente um contacto da vossa parte,

Cristina Grazina

Nota: Eu tenho noção de que esta ocasião talvez não seja a melhor derivado da fase de eleições que está a decorrer, assim como a alteração para a tão almejada OTOC. Mas o meu percurso académico não pode esperar, os *timings* são uma questão muito importante nesta óptica.

—
Cristina Neves Grazina

<https://mail.google.com/mail/?ui=2&ik=f43db1e7a5&view=pt&q=DISSERTA%C3%87%C3%83O%20MESTRADO...> 18-09-2010

APÊNDICE D - DIVULGAÇÃO DO INQUÉRITO - AEISCAL

Página Gmail - Re: AEISCAL: Divulgação de Inquérito no âmbito da Dissertação de Mestradoe

1 de 1



cristina grazina <cristina.grazina@gmail.com>

Re: AEISCAL: Divulgação de Inquérito no âmbito da Dissertação de Mestrado

Associação de Estudantes do ISCAL <aelscal@aelscal.pt>
Para: Cristina Grazina <cristina.grazina@gmail.com>

4 de Março de 2010 15:20

Boa tarde,

A AEISCAL encontra-se disponível para colaborar na tua iniciativa e aproveitamos desde já para desejar a boa sorte para a dissertação.

Com os melhores cumprimentos,
Luis Castro

Associação de Estudantes do ISCAL
Av. Miguel Bombarda nº 20 cave
1069-035 Lisboa
Telef: 91 22 555 71
Telef: 21 796 26 71
Fax: 21 795 71 79
E-mail: aelscal@aelscal.pt
Site: www.aelscal.pt

<https://mail.google.com/mail/?ui=2&ik=f43db1e7a5&view=pt&q=DISSERTA%C3%87%C3%83O%20MESTRADO...> 18-09-2010

APÊNDICE E - DIVULGAÇÃO DO INQUÉRITO - AAAISCAL

Para os membros de ISCAL - Velha Guarda



Luis Ferreira 7/3 às 23:13 Responder

Caros colegas,

Mensagem de Cristina Grazina:

Será que podiam responder a um inquérito que estou a efectuar... tem por objectivo servir de base de estudo para a minha Dissertação do Mestrado em Contabilidade, a decorrer no ISCAL, no ano lectivo 2009/2010, sob o tema "Ética e Responsabilidade Social das Organizações perante os Técnicos Oficiais de Contas".

Existem 2 questionários, pelo que, vão receber 2 links, um para responder enquanto colaboradores de uma determinada entidade e outro para responder caso sejam TOC's.

São apenas uns breves minutos do vosso tempo... Se não for abuso, divulguem!

Para participar é só fazer click num dos links seguintes, ou copiar o link pretendido para o web browser:

- Se responderem enquanto colaboradores de uma dada Entidade:

http://www.kwiksurveys.com/online-survey.php?surveyID=CNHDG_a09e78c0 ;

- Se responderem enquanto TOC: http://www.kwiksurveys.com/online-survey.php?surveyID=CBDDJ_9de342a1 ;

Obrigado pela vossa atenção!

Cumprimentos,

Cristina Grazina

Observação: podem responder aos 2 inquéritos, se for aplicável.

APÊNDICE F- DIVULGAÇÃO DO INQUÉRITO - NETWORKING

Página Gmail - AJUDA - Inquérito Dissertação Mestrado ISCAL -e

1 de 1



cristina grazina <cristina.grazina@gmail.com>

AJUDA - Inquérito Dissertação Mestrado ISCAL -

cferreira <cristina.grazina@gmail.com>

7 de Março de 2010 23:08

Para: TGN32 ISCAL <ign32-iscal@googlegroups.com>

Caros colegas,

Será que podiam responder a um Inquérito que estou a efectuar... tem por objectivo servir de base de estudo para a minha Dissertação do Mestrado em Contabilidade, a decorrer no ISCAL, no ano lectivo 2009/2010, sob o tema "Ética e Responsabilidade Social das Organizações perante os Técnicos Oficiais de Contas".

Existem 2 questionários, pelo que, vão receber 2 links, um para responder enquanto colaboradores de uma determinada entidade e outro para responder caso sejam TOC's.

São apenas uns breves minutos do vosso tempo... Se não for abuso, divulguem!

Para participar é só fazer click num dos links seguintes, ou copiar o link pretendido para o web browser:

- Se responderem enquanto colaboradores de uma dada Entidade:
http://www.kwiksurveys.com/online-survey.php?surveyID=CNHDG_a09e78cd ;

- Se responderem enquanto TOC: http://www.kwiksurveys.com/online-survey.php?surveyID=CBDDJ_9de342a1 ;

Obrigado pela vossa atenção!

Cumprimentos,

Observação: podem responder aos 2 Inquéritos, se for aplicável.

APÊNDICE G - INQUÉRITO 1 - RSO

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES

Entidades

O presente inquérito tem por objectivo apurar a sensibilidade das entidades inquiridas para a temática da Responsabilidade Social das Organizações na sua dimensão social. Os resultados do inquérito serão divulgados no âmbito da Dissertação do Mestrado em Contabilidade a decorrer no ISCAL, no ano lectivo 2009/2010, sob o tema "Ética e Responsabilidade Social das Organizações perante os Técnicos Oficiais de Contas".

Público-alvo: Entidades que apresentem preocupações ao nível da responsabilidade social

Inquiridos: Profissionais que exerçam funções de gestão e funções técnicas de gestão

Mestranda: Cristina Fernanda Neves Ferreira Grazina

Orientadora: Doutora Ana Maria da Silva Barbosa Sotomayor

Agradeço desde já por responder ao presente inquérito que não lhe tomará mais de 15 minutos a preencher. A sua participação, como Técnico Oficial de Contas, é indispensável, o sucesso deste estudo depende da sua preciosa colaboração.

O inquérito foi elaborado, exclusivamente, para fins de pesquisa, pelo que, é garantida a total **CONFIDENCIALIDADE** da informação recolhida, tanto no que respeita à identidade dos respondentes como das empresas/organizações envolvidas.

I - DADOS PESSOAIS

01 – Género:

Masculino Feminino

02 – Idade: _____

03 - Situação face ao mercado de trabalho:

Trabalhador efectivo Contrato a termo certo Prestação de serviços Outro

04 - Habilitações Literárias:

1º Ciclo 2º Ciclo 3º Ciclo Ensino Secundário

Bacharelato Licenciatura Mestrado ou Pós-Graduação Doutoramento

05 – Área das Habilitações Literárias:

06 – Função de Gestão

Administrador ou Gerente Director ou Chefe de Projecto

Director de Área Funcional (GRH, MKT, Finanças) Chefe de Equipa

Chefe de Serviço ou de Secção Funções Técnicas de Gestão

Não exerço funções de Gestão

07 - Âmbito da função desempenhada

Gestão Global Marketing/Comercial/Relações Públicas/Comunicação

Qualidade Ambiente/Higiene e Segurança no Trabalho

Financeira/Contabilidade Operações/Produção

Recursos Humanos Funções Técnicas

Gestão de Equipas/Projectos Outras _____

08 - Os campos "Nome" e "E-mail" só deverão ser preenchidos se pretender receber os resultados do inquérito. Muito obrigado.

Nome:

E-Mail:

II - DADOS RELATIVAMENTE À SUA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO

09 - Empresa/Organização onde trabalha

- Empresa de Pequena e Média Dimensão (PME's)
 Empresa de Grande Dimensão - Nacional
 Empresa Multinacional
 OSFL (Associações, Fundações, IPSS, etc.)
 Outras Entidades Privadas
 Nome, opcional _____
- Instituição Pública Estatal
 Outras Entidades Públicas

10 - Sector/Actividade onde se insere

- Actividades primárias (agricultura, pesca, etc.)
 Actividades industriais
 Actividades de construção civil e serviços imobiliários (empresas de construção civil e mediadoras)
 Actividades de transporte de pessoas e bens (serviço de transporte de passageiros e de mercadorias)
 Actividades de educação
 Actividades de justiça (tribunais, serviços de advogados, etc.)
 Actividades de desporto profissional
 Actividades financeiras (banca, companhias de seguros, etc.)
 Actividades prestadoras de serviços de saúde (hospitais, clínicas, etc.)
 Empresas Farmacêuticas
 Ministérios e Institutos Públicos
 Outra, qual? _____

11 - Número médio de trabalhadores da Empresa/Organização _____

III- RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS /ORGANIZAÇÕES

(O conjunto de questões que se seguem pretendem aferir a sua percepção sobre o tema da Responsabilidade Social das Empresas/Organizações.)

12 - Por favor classifique a prioridade dos seguintes objectivos empresariais:

1 = Muito pouco importante 2 = Pouco importante 3 = Neutral

4 = Importante 5 = Muito importante

- a. Remuneração adequada dos capitais investidos pelos accionistas ou detentores de capital
 b. Práticas comerciais cumpridoras dos direitos dos consumidores
 c. Diminuição dos impactes ambientais da actividade da empresa
 d. Manutenção da rede de fornecedores numa lógica de cooperação e relacionamento de longo prazo
 e. Justiça na relação contratual com os trabalhadores
 f. Práticas comerciais cumpridoras das regras da concorrência

13 - Hoje em dia tem estado na agenda das empresas/organizações o tema da Responsabilidade Social. Na sua opinião, quais as justificações para que isto ocorra?

- É uma moda empresarial/organizacional.
 É uma questão de exigência crescente dos consumidores que pressionam as empresas/organizações no sentido de comportamentos mais responsáveis.
 É uma questão de imagem através da qual as empresas/organizações procuram reforçar a sua competitividade.
 Este tipo de valores já está incorporado na cultura das empresas.

14 - Ordene em termos de prioridade a relação de uma qualquer empresa/organização com as seguintes entidades:

1 = Atenção muito pouco prioritária 2 = Atenção pouco prioritária 3 = Neutral

4 = Atenção prioritária 5 = Atenção muito prioritária

- a. Accionistas ou detentores de parte do capital social
 b. Clientes
 c. Comunidade Local
 d. Fornecedores
 e. Trabalhadores

IV- RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS /ORGANIZAÇÕES

(O conjunto de questões que se seguem pretendem aferir a sua opinião sobre a Responsabilidade Social praticada pela sua Empresa/Organização.)

15 - Por favor classifique a prioridade dos seguintes objectivos empresariais:

Caso algum objectivo não se aplique à sua empresa/organização, p.f. não classifique tal ou tais objectivos.

1 = Muito pouco importante 2 = Pouco importante 3 = Neutral

4 = Importante 5 = Muito importante

- a. Remuneração adequada dos capitais investidos pelos accionistas ou detentores de capital
- b. Práticas comerciais cumpridoras dos direitos dos consumidores
- c. Diminuição dos impactes ambientais da actividade da empresa
- d. Manutenção da rede de fornecedores numa lógica de cooperação e relacionamento de longo prazo
- e. Justiça na relação contratual com os trabalhadores
- f. Práticas comerciais cumpridoras das regras da concorrência
- g. Satisfação das necessidades dos clientes/ utentes da empresa / organização
- h. Contribuição para a sustentabilidade regional e competitividade nacional

16 - Como classifica o nível de desempenho da sua empresa/organização ao nível da Responsabilidade Social?

1 = Muito pouco importante 2 = Pouco importante 3 = Neutral

4 = Importante 5 = Muito importante

Como classifica o nível de desempenho da sua empresa/organização ao nível da Responsabilidade Social?

17 - Considera que as acções da sua empresa/organização em domínios da Responsabilidade Social estão:

- Não contempladas no plano estratégico da empresa/organização.
- Pontualmente reflectidas na estratégia da empresa/organização.
- Fortemente reflectidas na estratégia da empresa/organização.
- Profundamente alicerçadas na estratégia da empresa/organização.

18 - Ordene em termos de prioridade a relação da sua empresa/organização com as seguintes entidades:

1 = Atenção muito pouco prioritária 2 = Atenção pouco prioritária 3 = Neutral

4 = Atenção prioritária 5 = Atenção muito prioritária

- Accionistas/detentores de parte do capital social/entidade que tutela a organização.
- Clientes/utentes Comunidade Local
- Trabalhadores Fornecedores

19 - A Empresa/Organização dispõe de um código de valores e regras de conduta?

Sim Não Não sabe Não se aplica

19.1 - Se Sim a divulgação do código de valores e regras de conduta é efectuada perante:

- Clientes
- Fornecedores
- Colaboradores
- Parceiros
- No caso de ser perante vários, indique: _____

20 - Questão em duplicado

21 - A empresa procura implementar medidas para fomentar o emprego a longo prazo dos seus colaboradores?

Sim Não Não sabe

21.1 - Se sim, quais as medidas implementadas?

- Formação profissional
- Reduzido número de contratos a termo / ou outro tipo de vínculo precário
- Bolsas de Estudo Apoios à saúde
- Seguros especiais (vida, saúde, acidentes pessoais) Transportes
- Jardins de Infância/creches/lares de 3ª idade Adiantamentos e empréstimos financeiros
- Outros. Especifique: _____

21.2 - Se não, quais as razões, na sua óptica? _____

22 - Considera importante a conciliação entre a vida familiar e profissional?

Sim Não Não é necessário ou possível

V- ÉTICA E DEONTOLOGIA PROFISSIONAL DOS TOCs

(O conjunto de questões que se seguem pretendem aferir a sua opinião sobre a ética e deontologia profissional dos técnicos oficiais de contas.)

23 - A entrada em vigor do Código Deontológico influenciou a actividade da sua empresa?

- Sim Não Não sabe

Se respondeu "Não" ou "Não sabe" passe à questão 24.

23.1 - Se respondeu "Sim", assinale o(s) diverso(s) aspecto(s) em que essa influência se manifestou:?

- Dignificação da profissão de TOC
 Maior colaboração entre colegas TOC's
 Combate à evasão fiscal
 Maior sensibilidade para a ética profissional
 Outras, quais? _____

23.2 - Em função da influência que cada um dos artigos abaixo mencionados teve na sua actividade, ordene-os por ordem decrescente:

- Artigo 4.º - Independência e conflito de deveres
 Artigo 5.º - Responsabilidade
 Artigo 6.º - Competência profissional
 Artigo 7.º - Princípios e normas contabilísticas
 Artigo 8.º - Relações com a Câmara e outras entidades
 Artigo 9.º - Contrato escrito
 Artigo 10.º - Confidencialidade
 Artigo 11.º - Deveres de informação
 Artigo 13.º - Conflitos de interesses entre as entidades a quem prestam serviços
 Artigo 14.º - Incompatibilidades
 Artigo 15.º - Honorários
 Artigo 17.º - Lealdade entre Técnicos Oficiais de Contas

24 - Em que medida concorda com as seguintes afirmações:

1 = Discordo totalmente 2 = Discordo muito

3 = Discordo moderadamente

4 = Nem concordo, nem discordo

5 = Concordo moderadamente

6 = Concordo muito

7 = Concordo totalmente

- Uma atitude ética do TOC/ROC permite um maior grau de transparência nos negócios
 A ética tem de ser traduzida através de normas
 A responsabilidade da empresa é gerar resultados
 O TOC/ROC deve atender ao interesse da identidade
 As demonstrações financeiras devem possibilitar que qualquer utente possa tomar decisões.
 A ética pode ser ensinada
 A ética depende da cultura
 A ética depende da situação correcta
 A ética é absoluta em si mesma.
 Um Código Deontológico deve assentar em fortes princípios éticos
 Existe um Código de Ética Empresarial
 Um código deontológico define as normas éticas relativas a uma profissão
 Se um determinado reconhecimento diminuir o resultado contabilístico mas não o fiscal é dispensável o seu reconhecimento
 O TOC/ROC depende da perspectiva do empresário relativamente à ética
 A existência de um Código Deontológico elimina o dilema ético
 A principal preocupação do TOC/ROC são os interesses dos seus clientes
 O sigilo profissional é incompatível com a denúncia de crime público
 A existência de um Código Deontológico limita a actuação profissional
 Ética e moral são sinónimos
 Sendo a responsabilidade da preparação da informação financeira das administrações o TOC fica limitado na actuação ética
 O TOC deve responder a todas as solicitações dos seus clientes

25 - Em que medida os seguintes itens são importantes para si:

1 = Nada importante
3 = Pouco importante
5 = Importância moderada
7 = Muito Importante

2 = Muito pouco importante
4 = Neutral
6 = Importante

- A existência de um Código Deontológico
- Uma ética
- É mais importante o interesse da entidade
- A existência de um Código Empresarial
- Os interesses dos diferentes utentes na informação contabilística
- Os princípios éticos
- O sigilo profissional
- A Denúncia de crime público
- O ensino da ética na profissão contabilística
- Um empresário ético
- Um TOC ético
- O ensino da ética na profissão de gestor
- A independência na execução de funções
- A informação contabilística
- A informação fiscal

Obrigado pela sua colaboração. Se tiver alguma observação a fazer relativamente ao inquérito efectuado por favor envie um e-mail para o seguinte endereço: cg.inquerito.mestrado@gmail.com com os seus comentários.
Cumprimentos,

Cristina Neves Grazina

APÊNDICE H - INQUÉRITO 2 - TOC'S

1

<p style="text-align: center;">RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES Técnicos Oficiais de Contas</p> <p>O presente inquérito tem por objectivo aferir as atitudes dos TOC's face à ética e à Responsabilidade Social das Organizações/Empresas. Os resultados do inquérito serão divulgados no âmbito da Dissertação do Mestrado em Contabilidade e a decorrer no ISCAL, no ano lectivo 2009/2010, sob o tema "Ética e Responsabilidade Social das Organizações perante os Técnicos Oficiais de Contas".</p> <hr/> <p>Público-alvo: Entidades que apresentem preocupações ao nível da responsabilidade social Inquiridos: Técnicos Oficiais de Contas</p> <p>Mestranda: Cristina Fernanda Neves Ferreira Grazina Orientadora: Doutora Ana Maria da Silva Barbosa Sotomayor</p> <hr/> <p>Agradeço desde já por responder ao presente inquérito que não lhe tomará mais de 15 minutos a preencher. A sua participação, como Técnico Oficial de Contas, é indispensável, o sucesso deste estudo depende da sua preciosa colaboração.</p> <p>O inquérito foi elaborado, exclusivamente, para fins de pesquisa, pelo que, é garantida a total CONFIDENCIALIDADE da informação recolhida, tanto no que respeita à identidade dos respondentes como das empresas/organizações envolvidas.</p>
--

I - DADOS PESSOAIS

01 - Género:

Masculino

Feminino

02 - Idade: _____

03 - Situação face ao mercado de trabalho

Trabalhador efectivo

Contrato a termo certo

Prestação de serviços

Outro

04 - Habilitações Literárias:

1º Ciclo

2º Ciclo

3º Ciclo

Ensino Secundário

Bacharelato

Licenciatura

Mestrado ou Pós-Graduação

Doutoramento

05 - Área das Habilitações Literárias: _____

06 - Indique o ano da conclusão: _____

07 - Os campos "Nome" e "E-mail" só deverão ser preenchidos se pretender receber os resultados do inquérito. Muito obrigado.

Nome: _____

E-Mail: _____

II - DADOS RELATIVAMENTE À ACTIVIDADE COMO TOC. (Caso não exerça, avance para a questão número 12).

08 - Há quantos anos exerce as funções de TOC?

1 a 3

4 a 5

6 a 8

Mais de 8

09 - Em quantas empresas exerce as funções de TOC?

1 a 3

4 a 5

6 a 8

Mais de 8

10 - Seguindo a tipologia indicada, indique o número de empresas em que exerce funções de TOC:

Microempresa (< 11 Trabalhadores)	
Pequenas Empresas (< 50 Trabalhadores e Volume de Negócios < 6.983.171 € ou Balanço < 4.987.979 €)	
Médias Empresas (< 250 Trabalhadores e Volume de Negócios < 39.903.832 € ou Balanço < 26.935.086 €)	

11 - Indique em que situação(ões) profissional(ais) exerce as funções de TOC:

- Trabalhador por conta de outrem nos quadros da empresa da qual é TOC
 Trabalhador por conta de outrem integrado num gabinete de contabilidade
 Profissional liberal integrado num gabinete de contabilidade
 Profissional liberal a trabalhar isoladamente
 Outra, qual?

III- VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL**12 - Indique a regularidade com que frequenta acções de formação profissional:**

- Nunca ou quase nunca (menos de 1 acção por ano)
 Raramente (1 a 3 acções de formação por ano)
 Regularmente (mais de 4 acções de formação por ano)

13 - Já frequentou alguma acção de formação ou eventos similares sobre "Ética e Deontologia Profissional"?

- Sim Não

14 - Tem conhecimento da existência do Código Deontológico para os TOC?

- Sim Não *Se respondeu "Não", avance para a questão 32.*

IV- PERCEPÇÕES DOS TOCS A RESPEITO DO RESPECTIVO CÓDIGO DEONTOLÓGICO

(Só deve responder a este conjunto de questões se for TOC, se não for, avance para a questão 32.)

15 - Já consultou o Código Deontológico para os TOC?

- Sim Não *Se respondeu "Não", avance para a questão 19.*

16 - Com que regularidade consulta o Código?

- Regularmente Raramente

17 - Conhece todos os Princípios Deontológicos Gerais?

- Sim Não *Se respondeu "Não", avance para a questão 19.*

18 - Concorda com todos os Princípios Deontológicos Gerais?

- Sim Não

18.1 - Se respondeu "Não", com qual(ais) do(s) Princípio(s) discorda?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Princípio da integridade | <input type="checkbox"/> Princípio da idoneidade |
| <input type="checkbox"/> Princípio da independência | <input type="checkbox"/> Princípio da responsabilidade |
| <input type="checkbox"/> Princípio da competência | <input type="checkbox"/> Princípio da confidencialidade |
| <input type="checkbox"/> Princípio da equidade | <input type="checkbox"/> Princípio da lealdade |

18.2 - Se respondeu "Sim", na sua opinião, a generalidade dos TOC respeita os Princípios Deontológicos?

- Nunca Raramente Sempre

19 - De acordo com o artigo 4º que respeita a independência e conflito de deveres.

"1. O contrato de trabalho celebrado pelo Técnico Oficial de Contas não pode afectar a sua plena isenção e independência técnica perante a entidade patronal, nem violar o Estatuto nem o presente Código Deontológico.

2. Se a prevalência das regras deontológicas provocar um conflito que possa pôr em causa a subsistência da relação laboral, deve o Técnico Oficial de Contas procurar uma solução concertada conforme às regras deontológicas e, se não for possível, solicitar um parecer à Direcção da Câmara sobre o procedimento a adoptar.

3. No exercício das suas funções os Técnicos Oficiais de Contas não devem subordinar a sua actuação a indicações de terceiros que possam comprometer a sua independência de apreciação, sem prejuízo de auscultarem outras opiniões técnicas que possam contribuir para uma correcta interpretação e aplicação das normas legais aplicáveis."

19.1 - Concorda com o estipulado no artigo 4º?

- Sim Não

19.2 - Na sua opinião a generalidade dos TOC exerce as suas funções de forma isenta e independente em relação à entidade patronal?

- Nunca Raramente Sempre

20 - De acordo com o artigo 5º que respeita à responsabilidade:

"1. O Técnico Oficial de Contas é responsável por todos os actos que pratique, incluindo os dos seus colaboradores, no exercício das suas funções.

2. A subcontratação de serviços bem como o recurso à colaboração de empregados ou de terceiros, mesmo no âmbito de sociedades de profissionais ou de empresas de contabilidade não elide a responsabilidade individual do Técnico Oficial de Contas.

3. As sociedades de profissionais e as empresas de contabilidade são solidariamente responsáveis com os Técnicos Oficiais de Contas que nelas exerçam funções, quer em regime de trabalho dependente, quer em regime de trabalho independente, pelos prejuízos auferidos a terceiros e por eles praticados no exercício das suas funções. "

20.1 - Concorda com o estipulado no artigo 5º?

Sim Não

20.2 Na sua opinião a generalidade dos TOC assume essa responsabilidade?

Nunca Raramente Sempre

21 - De acordo com o artigo 6º que respeita à competência profissional:

"Para garantir a sua competência profissional e o tratamento adequado das entidades os Técnicos Oficiais de Contas devem, nomeadamente:

a) Por forma continuada e actualizada 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 a assessoria técnica adequada, sempre que tal se revele necessário. "

21.1 - Concorda com o estipulado no artigo 6º?

Sim Não

21.2 Na sua opinião a generalidade dos TOC cumpre esta recomendação?

Nunca Raramente Sempre

22 - De acordo com o artigo 7º que respeita aos princípios e normas contabilísticas:

"1. Os Técnicos Oficiais de Contas, no respeito pela lei, devem aplicar os princípios e normas contabilísticas de modo a obter a verdade da situação financeira e patrimonial das entidades a quem prestam serviços.

2. Sempre que, no âmbito das demonstrações financeiras sejam exigidos procedimentos não previstos na legislação portuguesa, podem os mesmos ser adoptados desde que apoiados em normas ou directrizes contabilísticas estabelecidas por entidade competente. "

22.1 - Concorda com o estipulado no artigo 7º?

Sim Não

22.2 - Na sua opinião a generalidade dos TOC respeita os princípios e normas contabilísticas?

Nunca Raramente Sempre

23 - De acordo com o artigo 8º que respeita a Relações com a Câmara e outras entidades:

"1. Os Técnicos Oficiais de Contas devem colaborar com a Câmara na promoção das normas estatutárias e contabilísticas.

2. Os Técnicos Oficiais de Contas nas suas relações com entidades públicas ou privadas e comunidade em geral devem proceder com a máxima correcção e diligência, atribuindo desse modo para a dignificação da profissão. "

23.1 - Concorda com o estipulado no artigo 8º?

Sim Não

23.2 - Na sua opinião a generalidade dos TOC actuam de forma dignificante para a profissão?

Nunca Raramente Sempre

24 - De acordo com o artigo 9º que respeita a contrato escrito:

"1. O contrato entre os Técnicos Oficiais de Contas e as entidades a quem prestam serviços deve ser sempre redigido a escrito.

2. Quando os Técnicos Oficiais de Contas exerçam as suas funções em regime de trabalho independente, o contrato referido no número anterior terá a duração mínima de um exercício económico, salvo rescisão por justa causa ou mútuo acordo.

3. Entre outras cláusulas, deverá referir explicitamente a sua duração, data de entrada em vigor, forma de prestação dos serviços a desempenhar, o modo, local e prazo de entrega da documentação, os honorários a cobrar e a sua forma de pagamento e mencionar a desresponsabilização do Técnico Oficial de Contas pelo incumprimento contratual imputável à entidade a quem presta serviços. "

24.1 - Concorda com o estipulado no artigo 9º?

Sim Não

24.2 - Tendo em conta o número de entidades em que assume as funções de TOC, qual o número de entidades com as quais assinou um contrato escrito? _____

24.3 - Se assinou algum contrato, seguiu a proposta de contrato de prestação sugerida pela OTOC?
 Sim Não

24.4 - Na sua opinião a generalidade dos TOC seguem a recomendação do artigo 9º?
 Nunca Raramente Sempre

25 - De acordo com o artigo 10º (confidencialidade):

"1. Os Técnicos Oficiais de Contas e os seus colaboradores estão obrigados ao sigilo profissional sobre os factos e documentos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, devendo adoptar as medidas adequadas para a sua salvaguarda.

2. O sigilo profissional abrange ainda documentos ou outras coisas que se relacionem, directa ou indirectamente, com os factos sujeitos a sigilo.

3. A obrigação de sigilo profissional não está limitada no tempo, isto é, mantém-se mesmo após a cessação de funções.

(...)6. A obrigação de guardar sigilo profissional inclui também a proibição de utilização, em proveito próprio ou de terceiros, de informação obtida no exercício das funções.

7. Os membros dos órgãos da Câmara não devem revelar nem utilizar informação confidencial de que tenham tomado conhecimento no exercício das suas responsabilidades associativas, excepto nos casos previstos na lei."

25.1 - Concorda com as regras do sigilo profissional?

Sim Não

25.2 - Na sua opinião a generalidade dos TOC respeitam o sigilo profissional?

Nunca Raramente Sempre

26 - De acordo com o artigo 11º (deveres de informação):

"Os Técnicos Oficiais de Contas devem prestar a informação necessária às entidades onde exercem funções, sempre que para tal sejam solicitados e por iniciativa própria, nomeadamente:

a) Informá-las das suas obrigações contabilísticas, fiscais e legais relacionadas exclusivamente com o exercício das suas funções

b) Fornecer todos os esclarecimentos necessários à compreensão dos relatórios e documentos de análise contabilística

c) Informá-las dos condicionamentos de ordem legal susceptíveis de afectar relacionadas exclusivamente com o exercício da profissão."

26.1 - Concorda com o estipulado no artigo 11º?

Sim Não

26.2 - Na sua opinião a generalidade dos TOC respeitam esta recomendação fornecendo toda esta informação por iniciativa própria?

Nunca Raramente Sempre

27 - De acordo com o artigo 13º (Conflitos de interesses entre as entidades a quem prestam serviços):

"1. Os Técnicos Oficiais de Contas devem evitar situações passíveis de gerarem conflitos entre entidades a quem prestam serviços.

2. Em caso de conflito os Técnicos Oficiais de Contas, no respeito dos princípios da confidencialidade e equidade de tratamento, devem adoptar medidas de salvaguarda que evitem situações mais delicadas em tre as entidades, nomeadamente:

a) Sempre que possível disponibilizar colaboradores diferentes para o tratamento contabilístico nas entidades conflituantes;

b) Reforçar as precauções para evitar fugas de informação confidencial entre os colaboradores das entidades conflituantes

3. Se apesar das medidas de salvaguarda adoptadas, subsistir a possibilidade de haver prejuízo para uma das entidades, os Técnicos Oficiais de Contas devem recusar ou cessar a prestação de serviços."

27.1 - Concorda com o estipulado no artigo 13º?

Sim Não

27.2 - Na sua opinião a generalidade dos TOC respeita estas recomendações?

Nunca Raramente Sempre

28 - De acordo com o artigo 14º (incompatibilidades):

"1. Existe incompatibilidade no exercício das funções dos Técnicos Oficiais de Contas sempre que a sua independência possa ser, directa ou indirectamente, afectada por interesses conflituantes.

2. Há conflito de interesses quando:

a) O Técnico Oficial de Contas tenha uma relação financeira com a entidade a quem presta serviços de modo a que, por efeito dessa relação, seja interessado directo no resultado da exploração

b) O Técnico Oficial de Contas exerça qualquer função de fiscalização de contas em organismos da Administração Central Regional ou Local

c) O Técnico Oficial de Contas tenha uma relação de litígio com a entidade a quem presta serviços.

3. Sempre que se verifique a situação prevista nos números anteriores os Técnicos Oficiais de Contas devem recusar-se a exercer as suas funções

4. Sempre que existam dúvidas sobre a existência de um conflito de interesses, os Técnicos Oficiais de Contas devem aminorar os factos a todas as entidades interessadas e, se necessária, solicitar um parecer à Direcção da Câmara."

28.1 - Concorda com o estipulado no artigo 14º?

Sim Não

28.2 - Na sua opinião a generalidade dos TOCs respeita as regras da incompatibilidade?

Nunca Raramente Sempre

29 - Atualmente o artigo 15º - honorários - está suspenso por decisão do tribunal da relação. No seu texto original o artigo estipulava que:

"1. Os honorários a cobrar pelos Técnicos oficiais de Contas devem ser contratualmente fixados em função da natureza, complexidade, volume de trabalho, amplitude da informação a prestar e responsabilidades assumidas.

2. A prática injustificada de honorários não adequados aos serviços prestados viola o princípio da lealdade.

3. Os Técnicos Oficiais de Contas que exerçam as suas funções em regime independente não podem praticar honorários mensais inferiores ao valor resultante da aplicação de quarenta e cinco por cento ao salário mínimo nacional mais elevado em vigor à data da celebração do contrato, a que acresce IVA à taxa em vigor, se aplicável. (norma declarada nula por sentença de 9/3/2001 do Tribunal de Comércio de Lisboa).

4. Os valores constantes do nº 3 deverão ser actualizados sempre que o salário mínimo nacional seja alterado. (norma declarada nula por sentença de 9/3/2001 do Tribunal de Comércio de Lisboa).

5. Mediante a natureza ou situação das entidades a quem o Técnico Oficial de Contas presta serviços, a requerimento deste devidamente fundamentado, poderá a Direcção da Câmara autorizar a cobrança de honorários diferentes dos previstos no presente Código. (norma declarada nula por sentença de 9/3/2001 do Tribunal de Comércio de Lisboa). (...)"

29.1 - Concorda com a imposição de honorários mínimos pela OTOC?

Sim Não Se respondeu "Não", avance para a questão 29.3.

29.2 - Concorda com o valor que estava estipulado?

Sim Não

29.3 - Na sua opinião, a generalidade dos TOC respeitavam a tabela de honorários?

Nunca Raramente Sempre

30 - De acordo com o artigo 17º (Lealdade entre TOC):

"1. Nas suas relações recíprocas, os Técnicos Oficiais de Contas devem actuar com lealdade e integridade, abstendo-se de actuações que prejudiquem os colegas e a classe.

2. Sempre que um Técnico Oficial de Contas for solicitado a substituir outro colega deve, previamente à aceitação do serviço solicitar-lhe esclarecimentos sobre a existência de quantias em dívida, não devendo aceitar as funções enquanto não estiverem pagos os créditos a que aquele tenha direito, desde que líquidos e exigíveis. (...)

5. Os Técnicos Oficiais de Contas não devem pronunciar-se publicamente sobre os serviços prestados por colegas, excepto quando disponham do seu consentimento prévio. (...)"

30.1 - Concorda com o estipulado no artigo 17º?

Sim Não

30.2 - Na sua opinião a generalidade dos TOC cumprem estas regras?

Nunca Raramente Sempre

31 - A entrada em vigor do Código Deontológico influenciou a sua actividade profissional de TOC?

Sim Não Se respondeu "Não", passe para a questão 32.

31.1 - Assinale o(s) aspecto(s) em que essa influência se manifestou:

Dignificação da profissão Maior colaboração entre colegas
 Combate à evasão fiscal Maior sensibilidade para a ética profissional
 Outra, qual:

31.2 - Em função da influência que cada um dos artigos abaixo mencionados teve na actividade profissional dos TOC, ordene-os por ordem decrescente:

1 = Menor grau de Influência 11 = Maior grau de Influência

Artigo 4º - Independência e conflito de deveres
 Artigo 5º - Responsabilidade
 Artigo 6º - Competência profissional
 Artigo 7º - Princípios e normas contabilísticas
 Artigo 8º - Relações com a Câmara e outras entidades
 Artigo 9º - Contrato escrito
 Artigo 10º - Confidencialidade

Artigo 11º - Deveres de informação
 Artigo 13º - Conflitos de interesses entre as entidades a quem prestam serviços
 Artigo 14º - Incompatibilidades
 Artigo 15º - Honorários

32 - Em que medida concorda com as seguintes afirmações:

1 = *Discordo totalmente* 2 = *Discordo muito* 3 = *Discordo moderadamente* 4 = *Nem concordo, nem discordo*
5 = *Concordo moderadamente* 6 = *Concordo muito* 7 = *Concordo totalmente*

- Uma atitude ética do TOC/ROC permite um maior grau de transparência nos negócios
- A ética tem de ser traduzida através de normas
- A responsabilidade da empresa é gerar resultados
- O TOC/ROC deve atender ao interesse da identidade
- As demonstrações financeiras devem possibilitar que qualquer utente possa tomar decisões.
- A ética pode ser ensinada
- A ética depende da cultura
- A ética depende da situação correcta
- A ética é absoluta em si mesma.
- Um Código Deontológico deve assentar em fortes princípios éticos
- Existe um Código de Ética Empresarial
- Um código deontológico define as normas éticas relativas a uma profissão

- Se um determinado reconhecimento diminuir o resultado contabilístico mas não o fiscal é dispensável o seu reconhecimento
- O TOC/ROC depende da perspectiva do empresário relativamente à ética
- A existência de um Código Deontológico elimina o dilema ético
- A principal preocupação do TOC/ROC são os interesses dos seus clientes
- O sigilo profissional é incompatível com a denúncia de crime público
- A existência de um Código Deontológico limita a actuação profissional
- Ética e moral são sinónimos
- Sendo a responsabilidade da preparação da informação financeira das administrações o TOC fica limitado na actuação ética
- O TOC deve responder a todas as solicitações dos seus clientes

33 - Em que medida os seguintes itens são importantes para si:

1 = *Nada importante* 2 = *Muito pouco importante* 3 = *Pouco importante* 4 = *Neutral*
5 = *Importância moderada* 6 = *Importante* 7 = *Muito importante*

- A existência de um Código Deontológico
- Uma ética
- É mais importante o interesse da entidade
- A existência de um Código Empresarial
- Os interesses dos diferentes utentes na informação contabilística
- Os princípios éticos
- O sigilo profissional
- A Denúncia de crime público

- O ensino da ética na profissão contabilística
- Um empresário ético
- Um TOC ético
- O ensino da ética na profissão de gestor
- A independência na execução de funções
- A informação contabilística
- A informação fiscal

Obrigado pela sua colaboração

Se tiver alguma observação a efectuar relativamente ao inquérito efectuado, por favor, envie um e-mail para o seguinte endereço: cg.inquerito.mestrado@gmail.com com os seus comentários.

Cristina Neves Gruzina

APÊNDICE I - FONTES UTILIZADAS NOS INQUÉRITOS, DISCRIMINADAS POR QUESTÃO

TABELA FONTES 1 INQUÉRITO 1 - GRUPO I - DADOS PESSOAIS E GRUPO II - DADOS ORGANIZACIONAIS

Grupo	Questão	Fonte
I - Dados Pessoais		
Informação sócio-demográfica		
Dados demográficos	1 Género	A
	2 Idade	A
	3 Situação face ao mercado de trabalho	A
	4 Habilitações Literárias	A
	5 Área Habilitações Literárias	A
	8 Nome e E-mail	A
Dados organizacionais	6 Função de Gestão	A
	7 Âmbito da função desempenhada	A
II - A sua Empresa/Organização		
Dados organizacionais	9 Empresa /Organização onde trabalha	A
	10 Sector /actividade onde se insere	A
	11 Número médio de trabalhadores da Empresa/Organização	⁵⁹

Fonte: Elaboração própria.

TABELA FONTES 2 INQUÉRITO 1 - GRUPO III E IV - RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS/ORGANIZAÇÕES

Grupo	Questão	Fonte
III - Responsabilidade Social das Empresas/Organizações		
Aferir a percepção do inquirido sobre o tema da RSO.		
	12 Por favor classifique a prioridade dos seguintes objectivos empresariais	A
	13 Hoje em dia tem estado na agenda das empresas/organizações o tema da Responsabilidade Social. Na sua opinião, quais as justificações para que isto ocorra	A
	14 Ordene em termos de prioridade a relação de uma qualquer empresa/organização com as seguintes entidades	A
IV - Responsabilidade Social das Empresas/Organizações		
Aferir a opinião do inquirido sobre a RS praticada pela sua Empresa/Organização		
	15 Por favor classifique a prioridade dos seguintes objectivos empresariais	A
	16 Como classifica o nível de desempenho da sua empresa/organização ao nível da RS	A
	17 Considera que as acções da sua empresa/organização em domínios da RS estão	A
	18 Ordene em termos de prioridade a relação de uma qualquer empresa/organização com as seguintes entidades	A
	19 A sua empresa/Organização dispõe de um código de valores e regras de conduta	B
	19.1. Se sim a divulgação do código de valores e regras de conduta é efectuada perante	B
	20 Questão em duplicado	
	21 A empresa procura implementar medidas para fomentar o emprego a longo prazo dos seus colaboradores	B
	21.1. Se Sim, quais as medidas implementadas	B
	21.2. Se Não, quais as razões, na sua óptica	B
	22 Considera importante a conciliação entre a vida familiar e profissional	B

Fonte: Elaboração própria.

⁵⁹ Inserida pela investigadora.

TABELA FONTES 3 INQUÉRITO 1 - GRUPO V - ÉTICA E DEONTOLOGIA DOS TOC

Grupo	Questão	Fonte
V - Ética e Deontologia Profissional dos TOC		
Aferir a opinião do inquirido sobre a ética e deontologia profissional dos TOC		
	23 A entrada em vigor do Código Deontológico influenciou a actividade da sua empresa	C
	23.1. Assinale o(s) diverso (s) aspecto(s) em que essa influência se manifestou:	C
	23.2. Em função da influência que cada um dos artigos abaixo mencionados teve na sua actividade, ordene-os por ordem decrescente:	C
	24 Em que medida concorda com as seguintes afirmações	A
	25 Em que medida os seguintes itens são importantes para si	A

Fonte: Elaboração própria.

TABELA FONTES 4 INQUÉRITO 2 - QUESTÕES DO GRUPO I, GRUPO II E GRUPO III

Grupo	Questão	Fonte
I - Dados Pessoais		
Informação sócio-demográfica		
Dados demográficos	1 Género	A
	2 Idade	A
	3 Situação face ao mercado de trabalho	A
	4 Habilitações Literárias	A
	5 Licenciatura Base	A
	6 Ano de conclusão	A
	7 Nome e E-mail	A
II Dados relativamente à actividade		
Dados de actividade	8 Há quantos anos exerce as funções de TOC?	C
	9 Em quantas empresas exerce as funções de TOC?	C
	10 Seguindo a tipologia indicada, indique o número de empresas em que exerce funções de TOC:	C
	11 Indique em que situação(ões) profissional (ais) exerce as funções de TOC	C
III Dados relativamente à valorização profissional		
Formação Profissional	12 Indique a regularidade com que frequenta acções de formação profissional	C
	13 Já frequentou alguma acção de formação ou eventos similares sobre Ética e Deontologia Profissional?	C
	14 Tem conhecimento da existência do Código Deontológico para os TOC?	C

Fonte: Elaboração própria.

TABELA FONTES 5 INQUÉRITO 2 - GRUPO IV - QUESTÕES

Grupo	Questão	Fonte
IV - Percepções dos TOC a respeito do respectivo Código Deontológico		
Aferir a opinião do inquirido sobre a ética e deontologia profissional dos TOC		
CDTOC	15 Já consultou o Código Deontológico para os TOC?	C
	16 Com que regularidade consulta o Código?	C
	17 Conhece todos os Princípios Deontológicos Gerais?	C
	18 Concorda com todos os Princípios Deontológicos Gerais?	C
	18.1 Se respondeu - Não. Com qual (is) do (s) Princípios (s) discorda?	C
	18.2 Se respondeu - Sim. Na sua opinião a generalidade dos TOC's respeita os Princípios Deontológicos?	C
	19 De acordo com o artigo 4º que respeita a independência e conflito de deveres.	C
	19.1 Concorda com o estipulado no artigo 4º?	C
	19.2 Na sua opinião a generalidade dos TOC's exerce as suas funções de forma isenta e independente em relação à entidade patronal?	C
	20 De acordo com o artigo 5º que respeita a responsabilidade.	C
	20.1 Concorda com o estipulado no artigo 5º?	C
	20.2 Na sua opinião a generalidade dos TOC's assume essa responsabilidade?	C
	21 De acordo com o artigo 6º que respeita a Competência Profissional.	C
	21.1. Concorda com o estipulado no artigo 6º?	C
	21.2. Na sua opinião a generalidade dos TOC's cumpre esta recomendação?	C

Fonte: Elaboração própria.

TABELA FONTES 6 INQUÉRITO 2 - GRUPO IV - QUESTÕES – CONTINUAÇÃO

Grupo	Questão	Fonte	
IV - Percepções dos TOC a respeito do respectivo Código Deontológico		C	
Aferir a opinião do inquirido sobre a ética e deontologia profissional dos TOC			
Princípios	22 De acordo com o artigo 7º que respeita a Princípios e Normas Contabilísticas.	C	
	23 De acordo com o artigo 8º que respeita a Relações com a Câmara e outras entidades.	C	
	23.1. Concorda com o estipulado no artigo 8º?	C	
	23.2. Na sua opinião a generalidade dos TOC's actua de forma dignificante para a profissão?	C	
	24. De acordo com o artigo 9º que respeita a Contrato escrito.	C	
	24.1. Concorda com o estipulado no artigo 9º?	C	
	24.2. Tendo em conta o número de entidades em que assume as funções de TOC, qual o número de entidades com as quais assinou um contrato escrito?	C	
	24.3. Se assinou algum contrato, seguiu a proposta de contrato de prestação sugerida pela OTOC.	C	
	24.4. Na sua opinião a generalidade dos TOC's segue a recomendação do artigo 9º?	C	
	25. De acordo com o artigo 10º (confidencialidade).	C	
	25.1. Concorda com as regras do sigilo profissional?	C	
	25.2. Na sua opinião a generalidade dos TOC's respeita o sigilo profissional?	C	
	26. De acordo com o artigo 11º (deveres de informação).	C	
	26.1. Concorda com o estipulado no artigo 11º?	C	
	26.2. Na sua opinião a generalidade dos TOC's respeita esta recomendação fornecendo toda esta informação por iniciativa própria?	C	
	27. De acordo com o artigo 13º (Conflitos de interesses entre as entidades a quem prestam serviços).	C	
	27.1. Concorda com o estipulado no artigo 13º?	C	
	27.2. Na sua opinião a generalidade dos TOC's respeita estas recomendações?	C	
	28. De acordo com o artigo 14º (Incompatibilidades).	C	
	28.1. Concorda com o estipulado no artigo 14º?	C	
	28.2. Na sua opinião a generalidade dos TOC's respeita as regras da incompatibilidade?	C	
	29. Actualmente o artigo 15º - honorários - esta suspenso por decisão do tribunal da relação. No seu texto original o artigo estipulava que...	C	
	29.1. Concorda com a imposição de honorários mínimos pela OTOC?	C	
	29.2. Concorda com o valor que estava estipulado?	C	
	29.3. Na sua opinião, a generalidade dos TOC's respeitava a tabela de honorários?	C	
	30. De acordo com o artigo 17º (Lealdade entre TOC's):	C	
	30.1. Concorda com o estipulado no artigo 17º?	C	
	30.2. Na sua opinião a generalidade dos TOC's cumpre estas regras?	C	
	CDTOC	31 A entrada em vigor do Código Deontológico influenciou a actividade da sua empresa	C
		31.1. Assinale o(s) diverso (s) aspecto(s) em que essa influência se manifestou:	C
		31.2. Em função da influência que cada um dos artigos abaixo mencionados teve na sua actividade, ordene-os por ordem decrescente:	C
	Ética	32 Em que medida concorda com as seguintes afirmações	A
		33 Em que medida os seguintes itens são importantes para si	A

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE INQUÉRITOS -2 - INQUÉRITO 1 - GRUPO III E IV

N.º	Descrição	Valor	Classificação
Q12	Objectivos empresariais para uma qualquer empresa	1. Muito pouco importante 2. Pouco importante 3. Neutral 4. Importante 5. Muito importante	Ordinal
Q13	Hoje em dia tem estado na agenda das empresas o tema da Responsabilidade Social. Na sua opinião, quais as justificações para que isto ocorra?	1. É uma moda. 2. É uma questão de exigência crescente dos consumidores que pressionam as empresas/organizações no sentido de comportamentos mais responsáveis. 3. É uma questão de imagem através da qual as empresas procuram reforçar a sua competitividade. 4. Este tipo de valores já está incorporado na cultura das empresas.	Nominal
Q14	Ordene em termos de prioridade a relação de uma qualquer empresa/organização com as seguintes entidades:	1. Atenção muito pouco prioritária 2. Atenção pouco prioritária 3. Neutral 4. Atenção prioritária 5. Atenção muito prioritária	Ordinal
Q15	Objectivos empresariais para a sua empresa/organização	1. Muito pouco importante 2. Pouco importante 3. Neutral 4. Importante 5. Muito importante	Ordinal
Q16	Como classifica o nível de desempenho da sua empresa/organização ao nível da Responsabilidade Social?	1. Muito pouco importante 2. Pouco importante 3. Neutral 4. Importante 5. Muito importante	Ordinal
Q17	Considera que as acções da sua empresa/organização em domínios da Responsabilidade Social estão:	1. Não contempladas no plano estratégico da empresa/organização. 2. Pontualmente reflectidas na estratégia da empresa/organização. 3. Fortemente reflectidas na estratégia da empresa/organização. 4. Profundamente alicerçadas na estratégia da empresa/organização.	Nominal
Q18	Ordene em termos de prioridade a relação da sua empresa/organização com as seguintes entidades:	1. Atenção muito pouco prioritária 2. Atenção pouco prioritária 3. Neutral 4. Atenção prioritária 5. Atenção muito prioritária	Nominal
Q19	Empresa dispõe de um código de valores e regras de conduta?	1. Sim 2. Não 3. Não sabe 4. Não se Aplica	Ordinal
Q19.1.	Se Sim: Divulgação do código de valores e regras de conduta:	1. Clientes 2. Fornecedores 3. Colaboradores 4. Parceiros 5. Perante vários 6. A nível Interno Sim, desconheço a nível externo	Nominal
Q20	Sem efeito		

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE INQUÉRITOS -3 - INQUÉRITO 1 - GRUPO III E IV - CONTINUAÇÃO

N.º	Descrição	Valor	Classificação
Q21	A empresa procura implementar medidas para fomentar o emprego a longo prazo dos seus colaboradores?	1. Sim 2. Não 3. Não Sabe	Ordinal
Q21.1	Se Sim, quais	1. Formação profissional 2. Reduzido número de contratos a termo / ou outro tipo de vínculo precário 3. Bolsas de Estudo 4. Apoios à saúde 5. Seguros especiais (vida, saúde, acidentes pessoais) 6. Transportes 7. Jardins - de - Infância/creches/lares de 3ª idade 8. Adiantamentos e empréstimos financeiros 9. Estágios 10. Todos	Nominal
Q21.2	Se Não, quais as razões, na sua óptica?		Nominal
Q22	Considera importante a conciliação entre a vida familiar e profissional?	1. Sim 2. Não 3. Não é possível	Ordinal

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE INQUÉRITOS -4 - INQUÉRITO 1 - GRUPO V

N.º	Descrição	Valor	Classificação
Q23	A entrada em vigor do Código Deontológico influenciou a actividade da sua empresa?	1. Sim 2. Não 3. Não Sabe	Ordinal
Q23.1	Assinale o(s) diverso (s) aspecto(s) em que essa influência se manifestou:	1. Dignificação da profissão de TOC 2. Maior colaboração entre colegas TOC's 3. Combate à evasão fiscal 4. Maior sensibilidade para a ética profissional	Nominal
Q23.2	Em função da influência que cada um dos artigos abaixo mencionados teve na sua actividade, ordene-os por ordem decrescente:	1. Menor Grau de Influência 12. Maior Grau de Influência	Ordinal
Q24	Em que medida concorda com as seguintes afirmações	1. Discordo totalmente 2. Discordo muito 3. Discordo moderadamente 4. Não concordo, nem discordo 5. Concordo moderadamente 6. Concordo muito 7. Concordo totalmente	Ordinal
Q25	Em que medida os seguintes itens são importantes para si (considere uma escala crescente de 1 - nada importante - a 7 - muito importante):	Nada Importante Muito pouco importante Pouco importante Neutral Importância moderada Importante Muito importante	Ordinal

Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE K - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS DO INQUÉRITO 1 ÀS ORGANIZAÇÕES

a) CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA - DADOS DEMOGRÁFICOS

No âmbito do questionário efectuado e segundo as questões indicadas no Grupo I - Dados Pessoais pode-se aferir um conjunto de conclusões e informações de carácter qualitativo e quantitativo sobre os respondentes ao inquérito. Este conhecimento é considerado importante para uma correcta caracterização da amostra.

Segundo a informação obtida constatou-se que, dos 131 inquiridos, 44,3% são do género masculino e 55,7% pertencem ao género feminino.

Conforme informação apresentada na Tabela 1 não há homogeneidade de faixas etárias o que conduziu à opção de recodificar a variável idade em escalões de idade, de forma a facilitar a identificação da faixa etária representativa da amostra em análise. Ressalva-se que apenas foram seleccionadas as idades que apresentassem índices acima dos 5%.

Assim, pode-se concluir, que a maior parte dos inquiridos têm idades até aos 40 anos de idade. Este indicador valida de alguma forma o tipo de informação obtida uma vez que, regra geral, este nível de idades engloba grande parte da força de trabalho existente no contexto organizacional do país. Considera-se que a grande maioria dos inquiridos regista um nível de compreensão aceitável no âmbito das temáticas abordadas.

: TABELA 1 - IDADE DOS INQUIRIDOS POR ESCALÃO E GÉNERO

		Q1_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Escalões de Idade	<=30	23	30	53
	31<---<=40	22	32	54
	41<---<=50	9	7	16
	51<---<=60	3	4	7
	61<---<=90	1	0	1
Total		58	73	131

Fonte: Elaboração própria.

A média, a mediana, assim como a moda foram calculadas apenas para algumas das variáveis identificadas como ordinal, por exemplo, a idade, ver a Tabela 2. A média de idades, conforme indicado situa-se na ordem dos 33 anos.

: TABELA 2 - ANÁLISE ESTATÍSTICA - IDADE

N	<i>Respondentes</i>	131
	<i>Não respondentes</i>	0
<i>Média</i>		33,37
<i>Mediana</i>		33,00
<i>Moda</i>		34

Fonte: Elaboração própria.

No que respeita ao nível de habilitações literárias foi elaborada uma tabela conjunta que organiza a informação desagregando-a por género (ver Tabela 3). Pode-se aferir que a maioria dos inquiridos, se enquadram num nível de habilitações literárias superior, isto é, dos 131 inquiridos, 69 apresentam habilitações ao nível da licenciatura, ao passo que 31 registam um nível habilitacional ao nível do mestrado ou de pós graduações e 5 dos respondentes são possuidores do grau de doutoramento. Assim, dos 131 inquiridos, 105 encontram-se num nível de habilitações superior, sendo que, destes 100, 59 são do género feminino, contra 46 do género masculino.

: TABELA 3 - INQUIRIDOS POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES E GÉNERO

		Q1_Género		Total
		Masculino	Feminino	
1º Ciclo	Frequência	0	1	1
	% em Q4_Habilitações	,0%	100,0%	100,0%
Ensino Secundário	Frequência	10	9	19
	% em Q4_Habilitações	52,6%	47,4%	100,0%
Bacharelato	Frequência	2	4	6
	% em Q4_Habilitações	33,3%	66,7%	100,0%
Licenciatura	Frequência	33	36	69
	% em Q4_Habilitações	47,8%	52,2%	100,0%
Mestrado ou Pós-Graduação	Frequência	9	22	31
	% em Q4_Habilitações	29,0%	71,0%	100,0%
Doutoramento	Frequência	4	1	5
	% em Q4_Habilitações	80,0%	20,0%	100,0%
Total	Frequência	58	73	131
	% em Q4_Habilitações	44,3%	55,7%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

No que respeita ao índice das funções desempenhadas pelos inquiridos, e com o objectivo de apurar o nível de relação com o desempenho de funções na área técnica da gestão conclui-se que, segundo a Tabela 4, do global da amostra apenas 2 dos inquiridos não responderam a esta questão o que corresponde a 1,5% da amostra, tornando viável a análise das frequências obtidas.

: TABELA 4 - RESPONDENTES ORGANIZADOS SEGUNDO A FUNÇÃO DESEMPENHADA

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Administrador ou Gerente	11	8,4	8,5	8,5
Director de área funcional	11	8,4	8,5	17,1
Director ou Chefe de Projecto	4	3,1	3,1	20,2
Chefe de Serviço ou de Secção	15	11,5	11,6	31,8
Funções técnicas de Gestão	27	20,6	20,9	52,7
Chefe de Equipa	1	,8	,8	53,5
Não exerço funções de gestão	60	45,8	46,5	100,0
Total	129	98,5	100,0	
<i>Não respondentes</i>	2	1,5		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Conforme se observa, 46,5% dos inquiridos afirmam não desempenhar funções de gestão, o que pode conduzir a uma limitação da análise, uma vez que o público alvo dos inquiridos são elementos

que desempenhem funções na área da gestão. Quando se questiona os inquiridos sobre o âmbito da função desempenhada conclui-se que os resultados sofrem algumas alterações, ver Tabela 5.

: TABELA 5 - ÂMBITO DA FUNÇÃO DESEMPENHADA

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem Respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Gestão global	13	9,9	10,1	10,1
Mkt, Comercial, Relações públicas, Comunicação	6	4,6	4,7	14,7
Financeira/Contabilidade	65	49,6	50,4	65,1
Operações/Produção	1	,8	,8	65,9
RH	3	2,3	2,3	68,2
Funções técnicas	11	8,4	8,5	76,7
Gestão de Equipas/Projectos	5	3,8	3,9	80,6
Outras	25	19,1	19,4	100,0
Total	129	98,5	100,0	
<i>Não respondentes</i>	2	1,5		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Efectuou-se, de forma a garantir a fiabilidade da informação obtida, um cruzamento de dados entre os inquiridos que afirmavam não desempenhar funções de gestão, mas identificavam o âmbito da função desempenhada.

Segundo a informação constante na Tabela 6 e no caso dos respondentes que não exercem funções de gestão, 43,33% afirmam desempenhar funções na área financeira/contabilidade e 13,33% funções técnicas, pelo que a maioria dos inquiridos se enquadram na população alvo definida.

: TABELA 6 - RESPONDENTES QUE NÃO EXERCEM FUNÇÕES DE GESTÃO, ÂMBITO DA FUNÇÃO

<i>Não exerço funções de gestão</i>	<i>Frequência</i>	<i>%</i>	<i>% Total</i>
Gestão global	1	1,70%	0,80%
Mkt, Comercial, Relações públicas, Comunicação	3	5,00%	2,30%
Financeira / Contabilidade	26	43,30%	20,20%
Operações/Produção	0	0,00%	0,00%
RH	1	1,70%	0,80%
Funções técnicas	8	13,30%	6,20%
Gestão de Equipas/Projectos	0	0,00%	0,00%
Outras	21	35,00%	16,30%
<i>Total</i>	60	100,00%	46,50%

Fonte: Elaboração própria.

Ressalva-se, no entanto, que dos 60 respondentes, apenas em 25 deles não é possível constatar qual a função desempenhada, alegando desempenhar outro tipo de função, diferente da listagem apresentada (19,37% relativamente ao total dos inquiridos), de acordo com a informação constante na Tabela 5.

De forma a analisar em concreto a origem destes 25 indivíduos optou-se por analisar o nível de habilitações dos mesmos. O que se pretende com o inquérito à RSO é aferir o nível de conhecimentos sobre esta matéria, assim como os compromissos assumidos pelos colaboradores e pelas organizações, na óptica dos respondentes, na actual conjuntura da realidade empresarial. A metodologia utilizada para entender o nível de conhecimentos destes 25 respondentes passou pela análise quanto ao nível de habilitações que possuíam.

De acordo com a Tabela 7, pode-se concluir que apenas 7 dos inquiridos possuem um nível de habilitações não superior, nível secundário mais propriamente. Se bem que este não seja um critério de eliminação dos dados relativos a estes respondentes pretende-se, no entanto, aferir, de forma mais fidedigna, o conjunto de indivíduos que, além de desempenharem funções no âmbito da gestão, possuem um perfil que se enquadre no público alvo do inquérito efectuado.

: TABELA 7 - ÂMBITO DE FUNÇÕES – OUTRAS - SEGUNDO O NÍVEL DE HABILITAÇÕES

	1º Ciclo	Ensino Secundário	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado ou Pós-Graduação	Doutoramento	Total
Outras	0	7	1	15	0	2	25
<i>Total</i>	1	19	6	69	29	5	129

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 8 pode-se observar o perfil dos inquiridos; dos 70 indivíduos que desempenham funções no âmbito da gestão, apenas 8 apresentam habilitações ao nível do secundário.

Por outro lado, a distinção entre o género feminino e masculino é marcada pela disparidade (Tabela 8). De salientar que dos 60 respondentes que não exercem funções de gestão, 39 (ou seja 67%) são mulheres.

Esta última informação é coerente com as políticas de diferenciação existentes ao nível da igualdade de género, medida preconizada na legislação e defendida pela CITE. Apesar do maior nível habilitacional do género feminino, estes elementos acabam por desempenhar funções (conforme Tabela 9) de nível considerado inferior, na sequência da escala apresentada. No âmbito do estudo efectuado pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) concluiu-se que:

“(…) são poucas as mulheres, mesmo nos sectores onde a sua presença prevalece, que preenchem os lugares de topo das hierarquias profissionais. Estes são predominantemente cargos ocupados por elementos do sexo masculino, denotando-se, assim, o fenómeno da segregação vertical, com as mulheres concentradas na base da hierarquia e com maior dificuldade em ascender aos lugares cimeiros. Na verdade, a população activa feminina apresenta menores índices de progressão nas carreiras, menores possibilidades de acesso à

formação profissional e tende a auferir remunerações inferiores às da população masculina (...)" (Guerreiro & Pereira, 2006, p. 13)⁶⁰.

: TABELA 8 - FUNÇÕES DOS INQUIRIDOS ORGANIZADOS POR GÉNERO

	Masculino		Feminino		TOTAL	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Administrador ou Gerente	8	13,80%	3	4,20%	11	8,50%
Director de área funcional	8	13,80%	3	4,20%	11	8,50%
Director ou Chefe de Projecto	2	3,40%	2	2,80%	15	11,60%
Chefe de Serviço ou de Secção	11	19,00%	4	5,60%	15	20,90%
Funções técnicas de Gestão	8	13,80%	19	26,80%	27	3,20%
Chefe de Equipa	0	0,00%	1	1,40%	1	0,80%
Não exerço funções de gestão	21	36,20%	39	54,90%	60	46,50%
Total	58	100,00%	71	100,00%	129	100,00%

Fonte: Elaboração própria.

: TABELA 9- ÂMBITO DE FUNÇÕES DOS INQUIRIDOS VERSUS NÍVEL DE HABILITAÇÕES

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Total
		Administrador ou Gerente	Frequência	0	1	0	7	3
	% em Função	,0%	9,1%	,0%	63,6%	27,3%	,0%	100,0%
	% Total	,0%	,8%	,0%	5,4%	2,3%	,0%	8,5%
Director de área funcional	Frequência	0	0	1	7	2	1	11
	% em Função	,0%	,0%	9,1%	63,6%	18,2%	9,1%	100,0%
	% Total	,0%	,0%	,8%	5,4%	1,6%	,8%	8,5%
Director ou Chefe de Projecto	Frequência	0	1	0	1	2	0	4
	% em Função	,0%	25,0%	,0%	25,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% Total	,0%	,8%	,0%	,8%	1,6%	,0%	3,1%
Chefe de Serviço ou de Secção	Frequência	0	2	3	6	3	1	15
	% em Função	,0%	13,3%	20,0%	40,0%	20,0%	6,7%	100,0%
	% Total	,0%	1,6%	2,3%	4,7%	2,3%	,8%	11,6%
Funções técnicas de Gestão	Frequência	0	4	1	12	9	1	27
	% em Função	,0%	14,8%	3,7%	44,4%	33,3%	3,7%	100,0%
	% Total	,0%	3,1%	,8%	9,3%	7,0%	,8%	20,9%
Chefe de Equipa	Frequência	0	0	0	1	0	0	1
	% em Função	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% Total	,0%	,0%	,0%	,8%	,0%	,0%	,8%
Não exerço funções de gestão	Frequência	1	11	1	35	10	2	60
	% em Função	1,7%	18,3%	1,7%	58,3%	16,7%	3,3%	100,0%
	% Total	,8%	8,5%	,8%	27,1%	7,8%	1,6%	46,5%
Total	Frequência	1	19	6	69	29	5	129
	% em Função	,8%	14,7%	4,7%	53,5%	22,5%	3,9%	100,0%
	% Total	,8%	14,7%	4,7%	53,5%	22,5%	3,9%	100,0%

Fonte: Elaboração própria⁶¹.

⁶⁰ Guerreiro, M., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.

⁶¹ 1º Ciclo; (2) Ensino Secundário; (3) Bacharelato; (4) Licenciatura; (5) Mestrado ou pós-Graduação; (6) Doutoramento

b) CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA - DADOS ORGANIZACIONAIS

No que respeita ao Grupo II do inquérito, as questões relativas à empresa ou organização onde os inquiridos trabalham permitem aferir um conjunto de informações relevantes para a caracterização dos inquiridos (questões 9, 10 e 11). Dos 131 inquiridos, cerca de 80,9% é que responderam a este conjunto de questões (ver Tabela 10).

: TABELA 10 - QUESTÃO 9 E 11 - NÚMERO DE RESPONDENTES

	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Não respondentes</i>		<i>Total</i>		
			<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	
<i>Q9_Tipo_Organização</i>	*	106	80,9%	25	19,1%	131	100,0%
<i>Q11_Nº_Trabalhadores</i>							

Fonte: Elaboração própria.

No âmbito da questão 9 pode-se concluir que a grande maioria dos inquiridos desempenham funções em PME's conforme se pode observar na Tabela 11. Segundo a tabela, 38,2% dos respondentes exercem funções nas PME's enquanto que 13% dos inquiridos exercem funções em Instituições Estatais.

: TABELA 11 - QUESTÃO 9 - TIPO DE ORGANIZAÇÕES/EMPRESAS ONDE DESEMPENHAM FUNÇÕES

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
PM Dimensão (PME)	50	38,2	46,7	46,7
Grande Dimensão	11	8,4	10,3	57,0
Multinacional	13	9,9	12,1	69,2
Instituição Pública Estatal	17	13,0	15,9	85,0
OSFL	2	1,5	1,9	86,9
Outras Entidades Públicas	7	5,3	6,5	93,5
Outras Entidades Privadas	7	5,3	6,5	100,0
Total	107	81,7	100,0	
<i>Não respondentes</i>	24	18,3		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

No que respeita ao sector de actividade segundo o conjunto de respostas à questão 10, a grande maioria dos inquiridos, desempenham funções em organizações que se dedicam a actividades financeiras ou industriais, conforme se pode observar na Tabela 12.

: TABELA 12 - QUESTÃO 9 - TIPO DE ORGANIZAÇÃO E QUESTÃO 10 - SECTOR DE ACTIVIDADE

		PM Dimensão (PME)	Grande Dimensão	Multinacional	Instituição Pública Estatal	OSFL	Outras Entidades Públicas	Outras Entidades Privadas	TOTAL
Actividades primárias	Frequência	2	0	0	0	0	0	0	2
Actividades Industriais	Frequência	12	3	2	0	0	0	1	18
Actividades de construção civil e serviços imobiliários	Frequência	6	1	1	0	0	0	1	9
Actividades de transporte de pessoas e bens	Frequência	1	0	0	1	0	0	0	2
Actividades de educação	Frequência	3	1	0	6	2	1	1	14
Actividades de justiça	Frequência	0	0	0	1	0	1	0	2
Actividades de desporto profissional	Frequência	1	0	0	0	0	0	0	1
Actividades financeiras	Frequência	8	5	6	0	0	1	4	24
Actividades prestadoras de serviços de saúde	Frequência	5	0	0	1	0	0	0	6
Empresas farmacêuticas	Frequência	0	0	1	0	0	0	0	1
Ministérios e Institutos Públicos	Frequência	0	0	0	8	0	2	0	10
Frequência		38	10	10	17	2	5	7	89
% em Q10_Sector_Actividade		42,7%	11,2%	11,2%	19,1%	2,2%	5,6%	7,9%	100,0%
% em Q9_Tipo_Organização		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

c) RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS - A PERCEPÇÃO DOS INQUIRIDOS

As questões 12, 13 e 14 pretendem aferir a percepção dos inquiridos sobre a temática da RSO, tal como foi analisado no Barómetro de Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade (Seabra, Rolo, & Vieira, 2007)⁶², de forma a poder estabelecer algumas comparações.

A Tabela 13 apresenta, entre outros dados, a média das respostas à questão número 12, numa escala Lickert de 5 pontos em que 1 significa “Muito pouco importante” e 5 “Muito importante”. Conclui-se, após observação dos dados, que a maioria dos inquiridos, considera as práticas comerciais cumpridoras dos direitos dos consumidores (3,99), assim como a justiça na relação contratual com os trabalhadores (3,95) como sendo os aspectos mais importantes, de entre o conjunto de hipóteses apresentadas.

: TABELA 13 - QUESTÃO 12 - RSE - A PERCEPÇÃO DOS INQUIRIDOS

Variáveis	Estatísticas				
	N		Média	Mediana	Moda
	Respondentes	Não respondentes			
GIII_12 a Remuneração_capitais	94	37	3,72	4	4
GIII_12b Práticas_comerciais cumpridoras_consumidores	94	37	3,99	4	4
GIII_12c Diminuição_dos_impactes_ambientais	94	37	3,90	4	4
GIII_12d Manutenção_da_rede_de_fornecedores	94	37	3,86	4	4
GIII_12e Justiça_contratual_trabalhadores	94	37	3,95	4	5
GIII_12f Práticas_comerciais_cumpridoras concorrência	94	37	3,85	4	4

Fonte: Elaboração própria.

A moda corresponde à categoria da variável com maior frequência absoluta, no caso em apreço é a opção da “justiça contratual para com os trabalhadores” que reúne uma moda superior, caso em que a classificação atribuída pelos inquiridos foi de “Muito Importante” (28,2% dos 131 inquiridos, sendo que apenas 71,8% responderam à questão) (ver Tabela 14).

: TABELA 14 - QUESTÃO 12 - JUSTIÇA CONTRATUAL PERANTE OS TRABALHADORES

	Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
Muito Pouco Importante	5	3,8	5,3	5,3
Pouco Importante	8	6,1	8,5	13,8
Neutral	11	8,4	11,7	25,5
Importante	33	25,2	35,1	60,6
Muito Importante	37	28,2	39,4	100,0
Total	94	71,8	100,0	
Não respondentes	37	28,2		
Total	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

⁶² Seabra, F., Rolo, A., & Vieira, A. (8-9 de Junho de 2007). Barómetro de Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade. *XV Congreso Nacional de Ética de la Economía y de las Organizaciones - El Buen Gobierno de las Organizaciones*, 1-38. Barcelona, Espanha: IESE Business School.

Na Tabela 15 apresenta-se em maior detalhe a composição das classificações atribuídas pelos respondentes no âmbito da questão 14, opção “clientes”. Verifica-se que a opção pela classificação 5, atenção muito prioritária, reuniu a preferência de 42,7% dos inquiridos.

: TABELA 15 - QUESTÃO 14 - OPÇÃO "CLIENTES"

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Atenção muito pouco prioritária	1	,8	1,1	1,1
Atenção pouco prioritária	3	2,3	3,2	4,3
Neutral	3	2,3	3,2	7,4
Atenção prioritária	31	23,7	33,0	40,4
Atenção muito prioritária	56	42,7	59,6	100,0
Total	94	71,8	100,0	
<i>Não respondentes</i>	<i>37</i>	<i>28,2</i>		
<i>Total</i>	<i>131</i>	<i>100,0</i>		

Fonte: Elaboração própria.

d) RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS - A PERCEPÇÃO DOS INQUIRIDOS SOBRE A SUA ORGANIZAÇÃO

A satisfação das necessidades dos clientes (média de 4,15) foi o objectivo empresarial considerado como o mais prioritário pelos inquiridos relativamente à sua organização, o que é coerente com a prioritização na relação das empresas/organizações com este subgrupo de *stakeholders* (ver Tabela 18).

A classificação de nível 3 representa uma importância considerada neutra que implica a consideração dos objectivos listados como indiferentes aos inquiridos. A classificação menos valorizada pelos inquiridos, isto é, os que apresentam avaliação mais próxima de 3, foi a “manutenção da rede dos fornecedores” numa lógica de cooperação e relacionamento de longo prazo. O segundo objectivo mais votado, que revela uma óptica diferente dos respondentes ao inquérito actual face aos do barómetro citado, foi o das práticas comerciais cumpridoras dos direitos dos consumidores (média de 3,95).

: TABELA 18 - QUESTÃO 15 - PRIORIZAÇÃO DOS OBJECTIVOS EMPRESARIAIS

	<i>N</i>		<i>Média</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>
	<i>Respondentes</i>	<i>Não respondentes</i>			
GIV_15a_Remuneração_capitais	61	70	3,87	4,00	4
GIV_15b_Práticas_comerciais_cumpridoras_consumidores	64	67	3,95	4,00	4
GIV_15c_Diminuição_dos_impactes_ambientais	67	64	3,82	4,00	4
GIV_15d_Manutenção_da_rede_de_fornecedores	66	65	3,68	4,00	4
GIV_15e_Justiça_contratual_trabalhadores	68	63	3,82	4,00	4
GIV_15f_Práticas_comerciais_cumpridoras_concorrência	65	66	3,82	4,00	4
GIV_15g_Satisfação_necessidades_clientes	68	63	4,15	4,00	4
GIV_15h_Contribuição_sustentabilidade_regional_competitividade	66	65	3,70	4,00	4

Fonte: Elaboração própria.

É de apontar que 44,3% dos inquiridos classificaram a opção da satisfação das necessidades dos clientes/utentes da empresa/organização com o nível 4 ou 5 o que indica claramente a orientação para os

clientes das organizações do tecido empresarial português (com base na amostra identificada) - ver Tabela 19.

: TABELA 19 - QUESTÃO 15 - OPÇÃO SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES DOS CLIENTES/UTENTE

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Muito Pouco Importante	3	2,3	4,4	4,4
Pouco Importante	2	1,5	2,9	7,4
Neutral	5	3,8	7,4	14,7
Importante	30	22,9	44,1	58,8
Muito Importante	28	21,4	41,2	100,0
Total	68	51,9	100,0	
<i>Não respondentes</i>	<i>63</i>	<i>48,1</i>		
<i>Total</i>	<i>131</i>	<i>100,0</i>		

Fonte: Elaboração própria.

A classificação do desempenho da organização por parte dos inquiridos foi maioritariamente na hipótese 4 da escala de Lickert (1 - muito pouco importante, 5 - muito importante) o que corresponde a 49,3% do total de respondentes a esta questão (ver Tabela 20).

: TABELA 20- QUESTÃO 16 - NÍVEL DE DESEMPENHO AO NÍVEL DA RS

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Muito Pouco Importante	1	,8	1,4	1,4
Pouco Importante	10	7,6	14,1	15,5
Neutral	20	15,3	28,2	43,7
Importante	35	26,7	49,3	93,0
Muito Importante	5	3,8	7,0	100,0
Total	71	54,2	100,0	
<i>Não respondentes</i>	<i>60</i>	<i>45,8</i>		
<i>Total</i>	<i>131</i>	<i>100,0</i>		

Fonte: Elaboração própria.

Posteriormente, procedeu-se ao cruzamento dos dados entre o nível de desempenho no âmbito da RS com o sector de actividade das organizações onde os respondentes desempenham as suas funções (ver Tabela 21). Do conjunto dos 59 respondentes a esta questão conclui-se que:

- ◆ 19 dos respondentes desempenham funções em empresas/organizações que se dedicam às actividades financeiras sendo que destes, 10 classificaram como “importante” o nível de desempenho da organização/empresa ao nível da RS;
- ◆ O único respondente enquadrado numa empresa do sector primário classificou como “muito importante” o nível de desempenho da empresa em matérias de RS;
- ◆ A opção de 16 dos inquiridos pela classificação neutral é indicadora de um desempenho, considerado como uma área que mereça um nível de importância elevada por parte das organizações;
- ◆ Os respondentes que exercem funções em organizações dedicadas ao sector da construção civil não permitem aferir grandes conclusões uma vez que 6 distribuíram as suas respostas entre o “pouco importante”, “neutral” e “importante”.

- ◆ Dos respondentes pertencentes ao sector dos institutos públicos e ministérios, metade classificou o desempenho da organização em matérias de RS como “pouco importante” e outra metade como “importante” o que não permite tirar conclusões relevantes.

: TABELA 21 - QUESTÃO 16 - NÍVEL DE DESEMPENHO ORGANIZADO POR SECTOR DE ACTIVIDADE

	GIV_16_Classificação_nível_de_desempenho_da_empresa_RSE					Total
	Muito Importante	Pouco Importante	Pouco Importante	Neutral	Importante	
Actividades primárias	0	0	0	0	0	1
Actividades Industriais	1	0	3	3	5	11
Actividades de construção civil e serviços imobiliários	0	2	2	2	2	6
Actividades de transporte de pessoas e bens	0	0	0	0	1	1
Actividades de educação	0	1	3	3	6	10
Actividades de justiça	0	0	0	0	1	1
Actividades de desporto profissional	0	0	0	0	1	1
Actividades financeiras	0	1	6	6	10	19
Actividades prestadoras de serviços de saúde	0	0	2	2	0	2
Empresas farmacêuticas	0	1	0	0	0	1
Ministérios e Institutos Públicos	0	3	0	0	3	6
<i>Total</i>	1	8	16	16	29	59

Fonte: Elaboração própria.

Cruzando os dados obtidos à questão 17 que pretende identificar até que ponto as acções da empresa/organização em matérias de RS estão reflectidas na estratégia da empresa e cruzando-os com o sector de actividade das empresas onde os inquiridos desempenham funções nas actividades financeiras, verifica-se que nenhuma das entidades deixa de reflectir acções em matérias de RS na estratégia da empresa (ver Tabela 22). Dos inquiridos enquadrados em actividades prestadoras de serviços de saúde revela-se que não existe qualquer iniciativa, na opinião dos inquiridos, no sentido de contemplar acções de RS na estratégia da empresa/organização. Cerca de metade dos respondentes que integram o sector de actividade de educação avaliam as acções da empresa como pontualmente reflectidas na estratégia. No caso das actividades industriais aqui representadas, apenas um dos respondentes revelou que a entidade não contemplava este tipo de acções no seu plano estratégico perante um conjunto de 11 respondentes.

: TABELA 22 - QUESTÃO 17 ORGANIZADA POR SECTORES DE ACTIVIDADE

	GIV_17_Acções_Empresa_domínio_RSE				Total
	Não contempladas no plano estratégico	Pontualmente reflectidas na estratégia	Fortemente reflectidas na estratégia	Profundamente alicerçadas na estratégia	
Actividades primárias	0	0	0	1	1
Actividades Industriais	1	6	4	0	11
Actividades de construção civil e serviços imobiliários	1	5	0	0	6
Actividades de transporte de pessoas e bens	0	0	1	0	1
Actividades de educação	1	5	3	1	10
Actividades de justiça	0	0	1	0	1
Actividades de desporto profissional	0	1	0	0	1
Actividades financeiras	0	9	8	2	19
Actividades prestadoras de serviços de saúde	2	0	0	0	2
Empresas farmacêuticas	1	0	0	0	1
Ministérios e Institutos Públicos	0	4	2	0	6
Total	6	30	19	4	59

Fonte: Elaboração própria.

Na sequência de uma análise à Tabela 23 que inclui o conjunto de dados resultantes das respostas dadas pelos inquiridos à questão 18, é possível aferir a forma como os respondentes classificam, em termos de prioridade, a relação da sua empresa/organização com o conjunto dos *stakeholders* identificados:

- ◆ a comunidade local tem uma classificação neutral (moda=3) ao nível das prioridades das organizações/empresas. Cerca de 45,1% dos inquiridos classificou como neutra a prioridade da entidade perante esta parte interessada (ver a Tabela 24);
- ◆ os clientes/utentes das entidades foram classificados com um nível de atenção muito prioritária registando uma moda de 5. Os clientes foram alvo de um total de 50,7% de votações neste nível de classificação, ver a Tabela 25;
- ◆ os trabalhadores, accionistas/detentores de parte do capital social e os fornecedores merecem uma classificação ao nível da atenção prioritária (moda=4).

: TABELA 23 - QUESTÃO 18 - PRIORIDADE NAS RELAÇÕES DA ENTIDADE PARA COM OS STAKEHOLDERS

	Atenção pouco prioritária	Atenção muito prioritária	Neutral	Atenção prioritária	Atenção muito prioritária
GIV_18a _Accionistas_ou_detentores_de _parte_do_capital_social	7	2	14	26	22
GIV_18b _Clientes_utentes	2	3	5	25	36
GIV_18c _Comunidade_Local	1	6	32	23	9
GIV_18d _Trabalhadores	7	10	13	29	12
GIV_18e _Fornecedores	7	8	19	29	8

Fonte: Elaboração própria.

Ao nível dos resultados obtidos no barómetro⁶³ (2007, p. 13; 30; 31) revelou-se que a prioridade na relação da empresa/organização é classificada de forma semelhante por parte dos inquiridos. É apontado no documento que 50% dos inquiridos entenderam como prioridade máxima a relação com os clientes, o que é coerente com a análise agora efectuada. As partes interessadas, cotadas com um nível de prioridade mínimo (nível 1 - atenção muito pouco prioritária), foram a comunidade local, logo seguida dos fornecedores, tal como no estudo actual.

: TABELA 24 - QUESTÃO 18 - RELAÇÃO COM PARTE INTERESSADA - COMUNIDADE LOCAL

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem acumulada</i>
Atenção muito pouco prioritária	1	,8	1,4	1,4
Atenção pouco prioritária	6	4,6	8,5	9,9
Neutral	32	24,4	45,1	54,9
Atenção prioritária	23	17,6	32,4	87,3
Atenção muito prioritária	9	6,9	12,7	100,0
Total	71	54,2	100,0	
Não Respondentes	60	45,8		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

: TABELA 25 - QUESTÃO 18 - RELAÇÃO COM PARTE INTERESSADA - CLIENTES/UTENTES

	Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem acumulada
Atenção muito pouco prioritária	2	1,5	2,8	2,8
Atenção pouco prioritária	3	2,3	4,2	7,0
Neutral	5	3,8	7,0	14,1
Atenção prioritária	25	19,1	35,2	49,3
Atenção muito prioritária	36	27,5	50,7	100,0
Total	71	54,2	100,0	
Não respondentes	60	45,8		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

A questão 19 que aborda a existência de um código de valores e de regras de conduta no seio das entidades em que os respondentes desempenham as suas funções revela que a grande maioria já denuncia alguma preocupação a este nível, tal como se pode observar na Tabela 26, do total dos respondentes (54,2%), um pouco mais de metade (28,2%), revela a existência deste tipo de documento.

⁶³ Op. Cit.

: TABELA 26 - QUESTÃO 19 - EXISTÊNCIA DE UM CÓDIGO DE VALORES E REGRAS DE CONDUTA

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	37	28,2	52,1	52,1
Não	16	12,2	22,5	74,6
Não sabe	14	10,7	19,7	94,4
Não se aplica	4	3,1	5,6	100,0
Total	71	54,2	100,0	
Não respondentes	60	45,8		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Ao analisar com detalhe esta questão constata-se que os respondentes optaram pela hipótese “Sim” identificando de forma clara a aposta numa divulgação por parte da empresa, ao nível do público interno, isto é, no que respeita aos colaboradores da empresa/organização (71,8%) (ver Tabela 27).

: TABELA 27 - QUESTÃO 19.1. – DIVULGAÇÃO DE CÓDIGO DE VALORES E REGRAS DE CONDUTA

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem acumulada</i>
	94	71,8	71,8	71,8
Clientes	4	3,1	3,1	74,8
Colaboradores	28	21,4	21,4	96,2
Parceiros	3	2,3	2,3	98,5
Perante vários	1	,8	,8	99,2
A nível Interno Sim	1	,8	,8	100,0
<i>Total</i>	131	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

Ainda no que respeita à dimensão social das políticas conduzidas pelas entidades consideradas como socialmente responsáveis, e no âmbito do inquérito concretizado, pode-se concluir que a maioria das entidades aposta na implementação de medidas que fomentem o emprego a longo prazo dos seus colaboradores (67,7% dos respondentes à questão 21) (ver Tabela 28).

: TABELA 28 - QUESTÃO 21 - FOMENTO DO EMPREGO A LONGO PRAZO

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	42	32,1	67,7	67,7
Não	20	15,3	32,3	100,0
Total	62	47,3	100,0	
Não respondentes	69	52,7		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Os respondentes identificaram um conjunto de medidas que são implementadas nas empresas/organizações onde estão integrados. Foi ao nível das acções encetadas na área da formação profissional, que se registou a tranche mais significativa, 53,49% dos respondentes, conforme se pode observar na Tabela 29.

: TABELA 29 - QUESTÃO 21 – MEDIDAS IMPLEMENTADAS

	Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem acumulada
	88	67,2	67,2	67,2
Formação Profissional	23	17,6	17,6	84,7
Todos	1	,8	,8	85,5
Reduzido n.º contratos a termo	9	6,9	6,9	92,4
Seguros Especiais	5	3,8	3,8	96,2
Transportes	1	,8	,8	96,9
Jardins de Infância/Creches/Lares de 3ª idade	1	,8	,8	97,7
Adiantamentos e empréstimos financeiros	2	1,5	1,5	99,2
Estágios	1	,8	,8	100,0
<i>Total</i>	131	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

e) CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA - A PERCEPÇÃO DOS INQUIRIDOS

Com vista a uma breve análise da conciliação entre trabalho e família optou-se por colocar uma questão (número 22) relacionada com esta temática, uma das apostas do Livro Verde ⁶⁴ (Comissão das Comunidades Europeias, 2001) para a dimensão social no âmbito do modelo *triple bottom line*.

Segundo Guerreiro e Pereira e no que respeita à conciliação entre trabalho e família e na sequência do estudo que efectuaram concluíram que estas necessidades traduzem-se numa maior dificuldade, por parte do género feminino, ao nível da progressão profissional. A ideia pré-concebida de que o género masculino corresponde ao “ideal-típico do profissional competente” prevalece nas culturas organizacionais (Guerreiro & Pereira, 2006, p. 13)⁶⁵. Segundo Guerreiro e Pereira a:

“(…) participação das mulheres na esfera pública não se resume à integração no mercado laboral, tendo sido acompanhada por uma inserção, também ela extraordinariamente significativa, no contexto escolar onde, de resto, se nota, nos últimos anos, a existência de maior sucesso escolar por parte das raparigas. São elas quem mais tende a prosseguir os estudos, estando, actualmente em maioria no contexto universitário: cerca de 32% das mulheres entre os 25 e os 29 anos concluiu o ensino superior, ao passo que apenas 22% de homens o concluíram. Ora, estes dados afastam drasticamente as jovens gerações femininas das gerações mais velhas. Na faixa etária dos 50 aos 64 anos apenas 9% das mulheres obtiveram diploma de ensino superior, por contraposição a 13% dos homens das mesmas idades (...)” (2006, p. 10).

Consultando a Tabela 30 observa-se que existe o desfasamento entre níveis habilitacionais de respondentes femininos, em média, superiores aos masculinos. Observe-se que do total de inquiridos, 55,7% são do género feminino contra 44,3% do género masculino, sendo que ao nível habilitacional podem-se contabilizar 59 elementos dos 73 do género feminino possuem habilitações de nível superior contra 46 do género masculino. A tendência e constatação da CITE no estudo efectuado é coerente com os resultados obtidos nos resultados do inquérito que se efectuou.

⁶⁴ Comissão das Comunidades Europeias. (2001). *COM (2001) 366 final. Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das organizações*. Obtido em 05 de Fevereiro de 2010, de Livro Verde: http://europa.eu/lex/pt/com/gpr/2001/com2001_0366pt01.pdf.

⁶⁵ Guerreiro, M., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.

: TABELA 30 - QUESTÃO 4 VERSUS QUESTÃO 1 - NÍVEL DE HABILITAÇÕES POR GÉNERO

		Q1_Género		Total
		Masculino	Feminino	
1º Ciclo	Frequência	0	1	1
	% em Q4_Habilitações	,0%	100,0%	100,0%
Ensino Secundário	Frequência	10	9	19
	% em Q4_Habilitações	52,6%	47,4%	100,0%
Bacharelato	Frequência	2	4	6
	% em Q4_Habilitações	33,3%	66,7%	100,0%
Licenciatura	Frequência	33	36	69
	% em Q4_Habilitações	47,8%	52,2%	100,0%
Mestrado ou Pós-Graduação	Frequência	9	22	31
	% em Q4_Habilitações	29,0%	71,0%	100,0%
Doutoramento	Frequência	4	1	5
	% em Q4_Habilitações	80,0%	20,0%	100,0%
Total	Frequência	58	73	131
	% em Q4_Habilitações	44,3%	55,7%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

Da análise efectuada ao nível da situação no mercado de trabalho afere-se que o género feminino possui maioritariamente situações de trabalhador efectivo, em valores absolutos, comparativamente ao género masculino (ver Tabela 31).

: TABELA 31 - QUESTÃO 3 - SITUAÇÕES FACE AO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO O GÉNERO

		Q1_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Q3_Mercado_Trabalho	Trabalhador efectivo	38	49	87
	Contrato a termo certo	11	13	24
	Prestação de Serviços	2	4	6
	Outro	7	7	14
<i>Total</i>		58	73	131

Fonte: Elaboração própria.

A salvaguarda da não discriminação entre os sexos preconizada pela Constituição da República Portuguesa é do conhecimento comum e a maioria dos inquiridos, que respondeu à questão, assume a importância desta matéria, conforme se observa na Tabela 32.

: TABELA 32 - QUESTÃO 22 - IMPORTÂNCIA DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E A PROFISSIONAL

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	69	52,7	97,2	97,2
Não	1	,8	1,4	98,6
Não é possível	1	,8	1,4	100,0
Total	71	54,2	100,0	
<i>Não respondentes</i>	60	45,8		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

f) ANÁLISE DA ÉTICA E DEONTOLOGIA PROFISSIONAL DOS TOC

A questão 23 tinha por objectivo efectuar uma pequena aproximação à temática do código deontológico dos TOC's. Os resultados (ver Tabela 33) denunciaram uma falta de conhecimento generalizado sobre esta matéria, uma vez que a generalidade dos respondentes (90,6%) enquadrou as suas respostas na opção correspondente ao “Não” ou “Não sabe”.

: TABELA 33 - QUESTÃO 23 - INFLUÊNCIA DA ENTRADA EM VIGOR DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	5	3,8	9,4	9,4
Não	24	18,3	45,3	54,7
Não sabe	24	18,3	45,3	100,0
Total	53	40,5	100,0	
<i>Não respondentes</i>	78	59,5		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

g) ANÁLISE DA DIMENSÃO COGNITIVA E AVALIATIVA DOS INQUIRIDOS FACE À ÉTICA

No inquérito, mais propriamente através das questões 24 e 25, pretendeu-se avaliar a sensibilidade dos respondentes face à dimensão cognitiva e avaliativa no que respeita a à ética, à semelhança do que foi efectuado por Guedes, Aleixo, e Soares⁶⁶ (2007).

As questões 24 e 25 prevêem respostas fechadas apesar de se reconhecer como válidas o conjunto de vantagens inerentes às questões abertas (Moreira, 2004)⁶⁷. As questões fechadas condicionam o inquirido à escolha perante um conjunto de respostas. Estas são de resposta fácil e objectiva adequando-se perfeitamente ao respectivo tratamento estatístico das respostas.

Segundo a informação constante da Tabela 34 pode-se concluir que as duas afirmações que reuniram médias mais reduzidas registaram ainda valores mínimos na moda (1), sendo estas as afirmações em que o diferencial de respostas foi o mais acentuado, sendo aquele que regista maior amplitude.

⁶⁶ Guedes, M., Aleixo, M., & Soares, M. (2007). Ética: Ensino e Responsabilidade Social. In J. Ayala Calvo, *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro* (pp. 127-141).

⁶⁷ Moreira, J. (2004). *Questionários: Teoria e Prática*. Almedina.

: TABELA 34 – QUESTÃO 24 - DIMENSÃO COGNITIVA FACE À ÉTICA

	<i>Média</i>	<i>Moda</i>
GV_24_Atitude_ética_do_TOC_maior_grau_transparência	6,13	7
GV_24_A_ética_tem_de_ser_traduzida_através_de_normas	4,74	5
GV_24_A_responsabilidade_da_empresa_é_gerar_resultados	4,89	5
GV_24_O_TOC_deve_atender_ao_interesse_da_identidade	4,81	5
GV_24_As_DFs_devem_possibilitar_tomada_decisão	5,87	7
GV_24_A_ética_pode_ser_ensinada	4,66	5
GV_24_A_ética_depende_da_cultura	5,53	6
GV_24_A_ética_depende_da_situação_correcta	3,85	5
GV_24_A_ética_é_absoluta_em_si_mesma	4,68	5
GV_24_Código_Deontológico_deve_assentar_em_fortes_princípios	5,94	7
GV_24_Existente_um_Código_de_Ética_Empresarial	4,79	4
GV_24_Um_código_deontológico_define_as_normas_éticas	5,36	5
GV_24_Se_reconhecimento_diminuir_resultado_ctb_é_dispensavel	2,98	1
GV_24_TOC_depende_perspectiva_do_empresário_relativa_ética	3,40	1
GV_24_Existência_Código_Deontológico_elimina_dilema_ético	2,92	2
GV_24_Principal_preocupação_TOC_interesses_clientes	3,83	4
GV_24_Sigilo_profissional_incompatível_denúncia_crime	3,45	1
GV_24_Existência_Código_Deontológico_limita_a_actuação	2,89	1
GV_24_Ética_e_moral_são_sinónimos	3,94	4
GV_24_TOC_limitado_actuação_ética	3,51	5
GV_24_TOC_deve_responder_todas_solicitações_clientes	3,68	4

Fonte: Elaboração própria.

No âmbito da Tabela 35 é possível apurar, ainda, que a resposta objecto de médias mais elevadas, dos 53 respondentes à questão n.º 24, 19,1% responderam que concordavam totalmente com a afirmação que defendia a transparência, ao passo que a opção “concordo muito” foi objecto de resposta por parte de 12,2 % dos inquiridos. Daqui se pode concluir que, do total de respondentes à questão 24, 77,4% dos inquiridos defendem um nível elevado de concordância com a temática da ética profissional do TOC contribuído positivamente para incrementos ao nível da transparência da informação disponibilizada.

No âmbito da Tabela 36 pode-se observar, em maior pormenor, o papel que a ética tem, segundo os respondentes, no âmbito de um Código Deontológico. Esta opção ficou colocada em segundo lugar pelo total dos respondentes à questão 24, tendo sido alvo da preferência de 67,9% dos inquiridos (concordo muito e concordo totalmente).

: TABELA 35 – QUESTÃO 24 - UMA ATITUDE ÉTICA DO TOC PERMITE UM MAIOR GRAU DE TRANSPARÊNCIA

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Discordo totalmente	1	,8	1,9	1,9
Não concordo, nem discordo	2	1,5	3,8	5,7
Concordo moderadamente	9	6,9	17,0	22,6
Concordo muito	16	12,2	30,2	52,8
Concordo totalmente	25	19,1	47,2	100,0
Total	53	40,5	100,0	
<i>Não respondentes</i>	78	59,5		
Total	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

: TABELA 36 - QUESTÃO 24 - UM CÓDIGO DEONTOLÓGICO DEVE ASSENTAR EM FORTES PRINCÍPIOS ÉTICOS

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Discordo moderadamente	1	,8	1,9	1,9
Não concordo, nem discordo	4	3,1	7,5	9,4
Concordo moderadamente	12	9,2	22,6	32,1
Concordo muito	16	12,2	30,2	62,3
Concordo totalmente	20	15,3	37,7	100,0
Total	53	40,5	100,0	
<i>Não respondentes</i>	78	59,5		
<i>Total</i>	131	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

A dimensão afectiva/avaliativa da atitude dos respondentes foi analisada em termos descritivos e os resultados apurados estão registados na Tabela 37. A questão 25 coloca o problema do ponto de vista da afectividade e apresenta respostas com uma média superior a 4,49 e uma moda que oscila entre 5 e 7. Os valores que apresentam médias superiores são os correspondentes às afirmações da “denúncia do crime público” que regista uma média de 6,32, contra os 4,49 da afirmação em que o “mais importante é o interesse da entidade”. A moda destas duas respostas é respectivamente, 7 e 5, denunciando esta última resposta um maior desvio padrão. Concluindo-se que a receptividade do sujeito face à ética é mais valorizada ao nível do TOC ético e da informação fiscal pelos respondentes.

: TABELA 37 – QUESTÃO 25 - DIMENSÃO AFECTIVA, AVALIATIVA DA ATITUDE

	Média	Moda	Desvio padrão
QV_25_A_existência_de_um_Código_Deontológico	5,62	6	1,319
QV_25_Uma_ética	6,09	7	1,213
QV_25_É_mais_importante_o_interesse_da_entidade	4,49	5	1,449
QV_25_A_existência_de_um_Código_Empresarial	5,28	5	1,099
QV_25_Os_interesses_dos_diferentes_utentes_na_informação_contabi	5,45	6	1,280
QV_25_Os_princípios_éticos	5,96	7	1,055
QV_25_O_sigilo_profissional	5,91	6	,986
QV_25_A_Denúncia_de_crime_público	6,32	7	,728
QV_25_O_ensino_da_ética_na_profissão_contabilística	5,98	6	1,083
QV_25_Um_empresário_ético	6,25	7	,853
QV_25_Um_TOC_ético	6,21	7	1,166
QV_25_O_ensino_da_ética_na_profissão_de_gestor	6,00	7	1,301
QV_25_A_independência_na_execução_de_funções	6,15	7	1,116
QV_25_A_informação_contabilística	6,09	7	1,097
QV_25_A_informação_fiscal	6,02	6	1,065

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados obtidos no âmbito do estudo efectuado por Carreira, Anunciação e Gonçalves⁶⁸ (2007), no que respeita à dimensão afectiva/avaliativa da atitude, foram menos similares aos obtidos no decorrer

⁶⁸ Carreira, F., Anunciação, P., & Gonçalves, C. (2007). A importância da ética no contexto profissional - um estudo de caso. In J. C. Ayala Calvo, *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro* (pp. 2542-2556).

desta investigação. As principais conclusões do estudo prendiam-se com o facto de os valores mais elevados serem os respeitantes a “um TOC ético” e “à informação fiscal” (Carreira, Anunciação, & Gonçalves, 2007, p. 2552)⁶⁹.

No estudo efectuado com base nos resultados do Inquérito 1 as afirmações que reuniram a preferência dos respondentes foram “a denúncia do crime público”, “um empresário ético”, “um TOC ético”.

⁶⁹ *Ibidem.*

APÊNDICE L – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DO INQUÉRITO 2 AOS TOC’S

Do conjunto de TOC’s que se apresentaram na reunião livre da OTOC, no dia 28 de Abril de 2010, apenas 218 se disponibilizaram para responder ao inquérito 2.

As variáveis relacionadas com o CDTOC visam avaliar o entendimento e aceitação do TOC acerca do mesmo. As variáveis 15, 16 e 17 procuram compreender a percepção do respondente no que respeita à leitura do CDTOC, assim como o nível de concordância com os princípios deontológicos gerais preconizados (questão 18).

As questões acerca do cumprimento dos princípios gerais indicados pretendem aferir a disposição do indivíduo para o cumprimento dos mesmos, através da sua concordância ou não (variáveis 18.1, 19.1, 20.1, 21.1., 22.1., 23.1. 24.1., 25.1., 26.1., 27.1., 28.1., 29.1., 30.1.). A utilização de uma variável dicotómica (sim ou não) prende-se com a ética deontológica de Kant que afirma não existir um cumprimento ou discordância parcial sobre os temas: ou se cumpre ou não. Daí a não utilização das escalas de Likert.

A percepção do inquirido acerca do que os colegas de profissão fazem são aferidas pelas variáveis 18.2, 19.2, 20.2, 21.2., 22.2., 23.2. 24.4., 25.2., 26.2., 27.2., 28.2., 29.3., 30.2. A utilização das escalas de *Lickert* de 3 pontos pretendiam limitar as respostas atribuídas pelos inquiridos, sendo que alguns deles, por iniciativa própria, atribuíram uma outra classificação. A utilização da escala 1-Nunca, 2-Raramente e 3-Sempre foi, claramente, considerada insuficiente para classificação dos temas questionados, conforme se observará na apresentação dos resultados.

a) CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA - DADOS DEMOGRÁFICOS

A amostra foi constituída por 70 respondentes *online* e 218 respondentes presenciais, num total de 287 respondentes, dos quais 64,8% são do género masculino e 35,2% são do género feminino, conforme se pode observar na Tabela 1.

::TABELA 1- RESPONDENTES ORGANIZADOS POR GÉNERO

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Masculino	186	64,8	64,8	64,8
Feminino	101	35,2	35,2	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria.

Os respondentes apresentam uma média de idades bastante alta, segundo os dados apresentados na Tabela 2 a média aponta, sensivelmente, para os 52 anos de idade.

::TABELA 2 - MÉDIA DE IDADE DOS RESPONDENTES

<i>N</i>	285
<i>Não respondentes</i>	2
<i>Média</i>	51,79
<i>Mediana</i>	53,00
<i>Moda</i>	52

Fonte: Elaboração própria.

Constatou-se que, no momento da distribuição presencial dos inquéritos, a grande maioria dos respondentes eram do sexo masculino e apresentavam idades mais avançadas, pelo que se tornou relevante a subdivisão do grupo de respondentes entre os questionários *online* e os presenciais. A recodificação da variável idade em escalões contribuiu positivamente para a análise ora efectuada, conforme se observa na Tabela 3.

Os dados obtidos permitem aferir que a média de idades dos respondentes *online* é bastante inferior à existente no contexto presencial. No âmbito dos inquéritos disponibilizados *online*, 46,4% dos respondentes registam idades entre os 30 e os 41 anos, enquanto que, no caso presencial, 39,4% dos inquiridos apresentam idades entre os 61 e os 90 anos. As novas tecnologias têm vindo a evoluir de forma significativa nos últimos anos, sendo que se conclui uma maior disponibilidade por parte dos respondentes mais novos de idade em responder a inquéritos *online* do que presencialmente, ao contrário dos que apresentam idades mais avançadas. A disponibilização de *links* para o preenchimento do questionário na *internet* que foi efectuada no âmbito da reunião livre não produziu um único resultado, sendo que apenas os inquéritos distribuídos na mesma reunião permitiram obter resultados.

::TABELA 3 - RECODIFICAÇÃO DA VARIÁVEL 2 EM ESCALÕES DE IDADE VERSUS ORIGEM DO INQUÉRITO

		Origem		Total
		<i>Online</i>	Presencial	
>90	<i>Frequência</i>	0	2	2
	<i>% em Escalões da Idade</i>	,0%	100,0%	100,0%
<=30	<i>Frequência</i>	13	2	15
	<i>% em Escalões da Idade</i>	86,7%	13,3%	100,0%
>30 & <=40	<i>Frequência</i>	32	29	61
	<i>% em Escalões da Idade</i>	52,5%	47,5%	100,0%
>41 & <=50	<i>Frequência</i>	14	33	47
	<i>% em Escalões da Idade</i>	29,8%	70,2%	100,0%
>51 & <=60	<i>Frequência</i>	7	66	73
	<i>% em Escalões da Idade</i>	9,6%	90,4%	100,0%
	<i>% em Origem</i>	10,1%	30,3%	25,4%
>61 & <=90	<i>Frequência</i>	3	86	89
	<i>% em Escalões da Idade</i>	3,4%	96,6%	100,0%
<i>Frequência</i>		69	218	287
<i>% em Escalões da Idade</i>		24,0%	76,0%	100,0%
<i>% em Origem</i>		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 4 constam os dados estatísticos obtidos pelo que se conclui que não existe grande vantagem, pelo menos nesta fase inicial, de analisar os resultados obtidos pelo inquérito disponibilizado *online* ou presencial uma vez que as percentagens de respondentes, agregados por género, são bastante semelhantes.

::TABELA 4 - QUESTÃO 1- RESPONDENTES ORGANIZADOS POR TIPO DE INQUÉRITO AGRUPADOS POR GÉNERO

		GI_01_Género		Total	
		Masculino	Feminino		
Origem	<i>Online</i>	<i>Frequência</i>	40	29	69
		<i>% em Origem</i>	58,0%	42,0%	100,0%
		<i>% em GI_01_Género</i>	21,5%	28,7%	24,0%
	<i>Presencial</i>	<i>Frequência</i>	146	72	218
		<i>% em Origem</i>	67,0%	33,0%	100,0%
		<i>% em GI_01_Género</i>	78,5%	71,3%	76,0%
Total	<i>Frequência</i>	186	101	287	
	<i>% em Origem</i>	64,8%	35,2%	100,0%	
	<i>% em GI_01_Género</i>	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria.

Segundo a Tabela 5, constata-se que, no caso da média de idades, em valores absolutos, entre os 31 e os 40 anos não existe grande diferença ao nível do quantitativo dos respondentes organizados por género; quando se analisam estes dados em termos percentuais a percepção é outra, uma vez que 31,7% dos respondentes são do género feminino, contra os 15,6% masculinos. À medida que se vai avançando nos diferentes escalões etários depara-se com uma maior distanciação entre o número de respondentes por género face aos escalões apresentados.

Verifica-se que 39,2% dos respondentes pertencem ao género masculino situando-se no escalão de idade segundo mais elevado, contra os meros 15,8% de respondentes femininos. Pode-se concluir que, caso não hajam grandes alterações ao nível dos novos profissionais aceites na OTOC, a tendência será de se registarem cada vez mais elementos do género feminino, assim como uma média de idades mais avançada.

::TABELA 5 - QUESTÃO 1 - RESPONDENTES SEGUNDO ESCALÃO DE IDADE E O GÊNERO

		GI_01_Gênero		Total
		Masculino	Feminino	
>90	<i>Frequência</i>	2	0	2
	<i>% em Escalões da Idade</i>	100,0%	,0%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	1,1%	,0%	,7%
<=30	<i>Frequência</i>	8	7	15
	<i>% em Escalões da Idade</i>	53,3%	46,7%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	4,3%	6,9%	5,2%
>30 & <=40	<i>Frequência</i>	29	32	61
	<i>% em Escalões da Idade</i>	47,5%	52,5%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	15,6%	31,7%	21,3%
>41 & <=50	<i>Frequência</i>	28	19	47
	<i>% em Escalões da Idade</i>	59,6%	40,4%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	15,1%	18,8%	16,4%
>51 & <=60	<i>Frequência</i>	46	27	73
	<i>% em Escalões da Idade</i>	63,0%	37,0%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	24,7%	26,7%	25,4%
>61 & <=90	<i>Frequência</i>	73	16	89
	<i>% em Escalões da Idade</i>	82,0%	18,0%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	39,2%	15,8%	31,0%
Total	<i>Frequência</i>	186	101	287
	<i>% em Escalões da Idade</i>	64,8%	35,2%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria

Na maioria das variáveis indicadas na Parte I do questionário pode-se concluir que os respondentes não apresentaram qualquer reticência em responder às questões indicadas. Conforme os dados apresentados nas tabelas seguintes (Tabela 6 e Tabela 7) apenas um diminuto número de respondentes optaram por abandonar o preenchimento no início do inquérito. O número de não respondentes foi considerado irrelevante para fins de avaliação da existência de um padrão de comportamento.

::TABELA 6 - QUESTÃO 4, NÚMERO DE RESPONDENTES

	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>	<i>Porcentagem respondentes</i>	<i>Porcentagem Acumulada</i>
1º Ciclo	3	1,0	1,1	1,1
2º Ciclo	9	3,1	3,2	4,2
3º Ciclo	9	3,1	3,2	7,4
Ensino Secundário	62	21,6	21,8	29,2
Bacharelato	58	20,2	20,4	49,6
Licenciatura	113	39,4	39,8	89,4
Mestrado ou Pós Graduação	29	10,1	10,2	99,6
Doutoramento	1	,3	,4	100,0
Total	284	99,0	100,0	
<i>Não respondentes</i>	3	1,0		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 7 - QUESTÃO 5, NÚMERO DE RESPONDENTES

<i>GI_05_Área_habilitações_literárias</i>		
<i>N</i>	<i>Respondentes</i>	287
	<i>Não respondentes</i>	0

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 8 - QUESTÃO 3, SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Trabalhador efectivo	125	43,6	44,8	44,8
Contrato a termo certo	15	5,2	5,4	50,2
Prestação de Serviços	96	33,4	34,4	84,6
Outro	43	15,0	15,4	100,0
Total	279	97,2	100,0	
<i>Não respondentes</i>	8	2,8		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Analisando em maior pormenor as respostas obtidas à questão 4, que respeita às habilitações dos respondentes, afere-se que existe alguma dispersão, sendo que 70% dos inquiridos apresentam um nível habilitacional superior conforme informação disponibilizada na Tabela 6.

No que respeita à posição ocupada no mercado de trabalho, pelos respondentes, a maioria está empregada, 44,8% são efectivos, contra 34,4% que desempenham funções em regime de prestação de serviços. Estes indicadores aproximam-se da tendência global em que a sociedade se insere no que concerne à precariedade da situação laboral (ver Tabela 8).

A média de anos de conclusão do curso situa-se no ano de 1991, o que significa que os TOC's inquiridos já exercem a actividade no mínimo há 19 anos, pelo que se deduz uma forte componente ao nível da experiência de vida e profissional dos inquiridos. O ano em que mais TOC's concluíram os seus estudos foi em 2005, conforme dados registados na Tabela 9.

::TABELA 9 - QUESTÃO 6, NÚMERO DE RESPONDENTES

<i>GI_06_Ano_Conclusão</i>		
<i>N</i>	<i>Respondentes</i>	251
	<i>Não respondentes</i>	36
	<i>Mediana</i>	1991
	<i>Moda</i>	2005

Fonte: Elaboração própria.

b) CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA - DADOS RELATIVOS À ACTIVIDADE DE TOC

A parte II apresenta 4 questões relacionadas com a actividade exercida por parte dos TOC's e o contexto onde se inserem. Conforme se observa nas duas tabelas seguintes (Tabela 10 e Tabela 11), 199 dos 242 respondentes à questão 8 referem que exercem a função de TOC há mais de 8 anos (cerca de 82,2%). Este

dado contribui para que se possa retirar ilações no âmbito da fiabilidade e do nível de conhecimentos práticos da profissão do TOC.

::TABELA 10 - QUESTÃO 8, NÚMERO DE RESPONDENTES

GII_08_Anos_TOC	
N	242
<i>Respondentes</i>	
<i>Não respondentes</i>	45
<i>Média</i>	3,66
<i>Mediana</i>	4,00
<i>Moda</i>	4
<i>Desvio padrão</i>	,816

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 11 - QUESTÃO 8, RESPONDENTES ORGANIZADOS POR NÚMERO DE ANOS EM QUE DESEMPENHA A FUNÇÃO DE TOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
1	13	4,5	5,4	5,4
2	14	4,9	5,8	11,2
3	16	5,6	6,6	17,8
4	199	69,3	82,2	100,0
Total	242	84,3	100,0	
<i>Não respondentes</i>	45	15,7		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Os TOC's assinalaram alguma prudência na resposta à questão 9, uma vez que se regista uma percentagem de não respondentes na ordem dos 13,6%, conforme se pode observar na Tabela 12. Pode-se notar ainda que cerca de 36,2%, a maior fatia dos respondentes, enquadram-se na opção 1, isto é, o número de empresas na qual exercem a função de TOC situa-se entre uma entidade e três. Todavia, a opção 4, aproxima-se bastante, em termos percentuais, destes valores uma vez que, 31,7% exercem a sua função em mais de 8 empresas.

::TABELA 12 - QUESTÃO 9, FREQUÊNCIAS

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
1	104	36,2	41,9	41,9
2	27	9,4	10,9	52,8
3	26	9,1	10,5	63,3
4	91	31,7	36,7	100,0
Total	248	86,4	100,0	
<i>Não respondentes</i>	39	13,6		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria

No que respeita à questão 10 pode-se aferir que, conforme o exposto na Tabela 13, a generalidade dos TOC's inquiridos desempenham a sua actividade no âmbito das micro empresas.

De referir que o número de empresas mais votado nas microempresas foi de uma unidade (16,2%), logo seguido da opção de 3 microempresas, que acolheu 12,2% das respostas conforme evidenciado na Tabela

14. Existem alguns *outliers* nomeadamente os que respeitam a respondentes que registaram valores acima das 50 unidades.

::TABELA 13 - QUESTÃO 10, NÚMERO DE EMPRESAS EM QUE EXERCE A FUNÇÃO DE TOC

	GII_10_ NºMicroEmpresa_	GII_10_ N.ºPequenasEmpresas	GII_10_ N.ºMediasEmpresas
N			
<i>Respondentes</i>	148	62	27
<i>Não respondentes</i>	139	225	260
<i>Média</i>	13,15	2,95	1,70
<i>Mediana</i>	5,00	2,00	1,00
<i>Moda</i>	1	1	1
<i>Sum</i>	1946	183	46

Fonte: Elaboração própria.

No âmbito organizacional verifica-se que os profissionais inquiridos ocupam posições contratuais diversas no âmbito do mercado de trabalho (ver Tabela 15). Conforme se pode observar, num total de 287 inquiridos, existe uma grande diversidade de situações profissionais, sendo que sobressai a situação de profissionais liberais a trabalhar de forma isolada (40,8%).

Esta situação apresenta uma forte instabilidade ao nível deste tipo de vínculo, o que pode contribuir, para uma fraca valorização da profissão do TOC. O facto de muitas organizações continuarem a acreditar que o TOC apenas “serve” para cumprir as obrigações fiscais e legais contribui para este fraco índice de apreço pelo trabalho do profissional.

::TABELA 14 - QUESTÃO 10, NÚMERO DE MICROEMPRESAS EM QUE EXERCE A FUNÇÃO DE TOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
1	24	8,4	16,2	16,2
2	15	5,2	10,1	26,4
3	18	6,3	12,2	38,5
4	15	5,2	10,1	48,6
5	10	3,5	6,8	55,4
6	5	1,7	3,4	58,8
7	7	2,4	4,7	63,5
8	6	2,1	4,1	67,6
9	2	,7	1,4	68,9
10	12	4,2	8,1	77,0
12	4	1,4	2,7	79,7
13	2	,7	1,4	81,1
14	1	,3	,7	81,8
15	2	,7	1,4	83,1
20	2	,7	1,4	84,5
23	2	,7	1,4	85,8
25	1	,3	,7	86,5
27	1	,3	,7	87,2
29	1	,3	,7	87,8
30	7	2,4	4,7	92,6
37	1	,3	,7	93,2
40	3	1,0	2,0	95,3
50	2	,7	1,4	96,6
58	1	,3	,7	97,3
60	2	,7	1,4	98,6
90	1	,3	,7	99,3
443	1	,3	,7	100,0
Total	148	51,6	100,0	
<i>Não respondentes</i>	139	48,4		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 15 - QUESTÃO 11, SITUAÇÃO PROFISSIONAL

			<i>Não respondentes</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>
GII_11_Sit_Profissional_Outrem_Empresa	64	22,3%	223	77,7%	287	100,0%
GII_11_Sit_Profissional_Outrem_Gabinete	28	9,8%	259	90,2%	287	100,0%
GII_11_Sit_Profissional_Liberal_Gabinete	31	10,8%	256	89,2%	287	100,0%
GII_11_Sit_Profissional_Liberal_Isolado	117	40,8%	170	59,2%	287	100,0%
GII_11_Sit_Profissional_Desempregado	3	1,0%	284	99,0%	287	100,0%
GII_11_Sit_Profissional_Socio_Gerente	18	6,3%	269	93,7%	287	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

Cada vez mais se impõe que o profissional detenha um conjunto de competências diversas, que vai mais além da competência técnica. A competitividade registada ao nível das economias, não apenas a portuguesa, tem vindo a ser objecto de variadas discussões nos últimos anos. Impõe-se uma melhoria ao nível estratégico, e os TOC podem e devem ter um papel activo neste âmbito.

Os TOC que exerçam a sua função de forma autónoma, em regime de prestação de serviços, apresentam uma responsabilidade acrescida, no que respeita à cessação do contrato que o une ao sujeito passivo. O

TOC é responsável pelo cumprimento das obrigações declarativas, independentemente do pagamento dos respectivos honorários. Enquanto o TOC não renunciar às suas funções, mantém-se responsável pelo cumprimento das obrigações declarativas⁷⁰. Por outro lado, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 7.º, a responsabilidade pela contabilidade deve ser assumida directa e pessoalmente pelo TOC.

No que respeita à prestação do serviço no regime de trabalho independente, nos termos da sua definição, não se está perante um contrato que estabelece uma relação laboral, mas sim perante um contrato em que ambas as partes definem a execução de uma determinada tarefa. Essa tarefa compreende a assunção da responsabilidade por um determinado ciclo fiscal, pelo que, independentemente do momento em que o ciclo é considerado contabilisticamente encerrado, só com esse facto é que a tarefa se encontra concluída⁷¹.

O papel das competências e da formação assume particular relevância no âmbito da ideologia existente em redor do profissional da contabilidade. Bessa refere-se ao contabilista como “(...) o médico de medicina geral: é com ele que começa por se confrontar a quase totalidade da população (...)” (2010, p. 26)⁷². Os contabilistas precisam de alargar as suas competências, “(...) precisam também de fazer a comunicação e o *marketing* desta sua nova gama alargada de competências (...) junto dos próprios empresários, sobretudo no caso das empresas mais pequenas (...)”⁷³ (Bessa, 2010, p. 26).

O desempenho das funções do contabilista vai muito para além da escrituração e da guarda dos livros; da relevação; da elaboração das peças contabilísticas convencionais; da criação de todos os documentos fiscais-legais (Bessa, 2010, p. 27). Acredita-se que o TOC deverá efectuar este *marketing* pessoal, ou mais propriamente, *marketing* profissional, uma vez que, só assim se poderá potenciar uma evolução na opinião dos responsáveis das pequenas e médias organizações perante esta classe de profissionais.

“(...) Como em tudo na vida, acabará por evidenciar melhor desempenho quem for capaz de melhor compreender o meio em que se insere, quem for mais capaz de transformar ameaças em oportunidades, quem se mostrar mais flexível, mais adaptável, mais rápido a responder, em sentido única e exclusivamente determinado pela necessidade de tornar mais forte a sua espécie (...)” (Bessa, 2010, p. 27)⁷⁴.

No que respeita à dignificação da profissão de TOC, Santos⁷⁵ (2007) realça a necessidade de uma maior afirmação neste âmbito. É defendida uma campanha de sensibilização sobre o estatuto profissional dos TOC’s devendo-se incidir sobre o seu dever de independência e dos direitos que existem relativamente às entidades a quem estes prestam os seus serviços. Santos (2007)⁷⁶ defende que o TOC se deve afirmar como profissional, participando activamente nas sessões de formação promovidas pelas diversas entidades acreditadas para tal, apostando, também, numa “(...) organização e apresentação pessoais e

⁷⁰ Ver artigo 54º do ETOC.

⁷¹ Ver nota interpretativa n.º 1 do ETOC.

⁷² Bessa, D. (Abril de 2010). Contabilista: uma profissão que pode e deve ser valorizada. *Revista da OTOC*, pp. 24-27.

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ Santos, A. (Março de 2007). A dignificação profissional dos TOC. *Revista da CTOC*, p. n.d.

⁷⁶ *Ibidem*.

profissionais auto-afirmativas e de exigência. Só assim o TOC poderá afirmar-se, na sociedade empresarial, como profissional autónomo, livre e responsável (...)” (2007, p. n.d.)⁷⁷. É neste contexto que se torna relevante abordar a temática da formação profissional o que remete para as questões incluídas no grupo III do inquérito efectuado.

c) VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

É importante que exista um reforço, junto dos agentes económicos, no sentido de credibilizar a actuação dos TOC's, pois estes são interlocutores privilegiados da administração fiscal. Para este facto concorre a maior exigibilidade ao nível da inscrição na OTOC, assim como na manutenção das condições para o exercício da profissão. Actualmente, e face às alterações registadas no normativo da profissão, assiste-se a uma maior exigência na sua formação académica e profissional, bem como no conjunto de mecanismos de controlo de qualidade apoiados, designadamente, num sistema de formação permanente obrigatória.

O conhecimento técnico específico sobre contabilidade, assim como todas as áreas conexas é um importante factor de valorização para quem pretende desenvolver uma carreira profissional profícua e visando uma melhoria contínua. A globalização e a contexto dinâmico vivido ao nível económico conduz a uma maior exigência por parte dos empresários relativamente aos técnicos que nelas trabalham. A flexibilidade, a formação frequentada (e concluída), assim como a capacidade de adaptação contribui para o domínio de situações distintas.

As empresas ao tomarem medidas no sentido da redução dos seus custos acabam por praticar injustiças ao nível da remuneração da sua mão-de-obra ou, mais propriamente, do seu capital intelectual. Os profissionais alvo deste tipo de medidas sofrerão os efeitos da miséria em que os colocam, na sua saúde, no seu tempo de descanso, de convívio, de formação profissional e cultural e tudo isso contribuirá para prejudicar a produtividade global da sociedade. O profissional de contabilidade deve-se manter aquém de toda esta situação, salvaguardando-se, investindo em formação profissional, independentemente do vínculo laboral que o liga à empresa; até porque, para desempenhar a função de TOC há que ter em consideração o normativo específico aplicável.

No âmbito do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 310/2009 são referidas como atribuições da Ordem, entre outras, “(...) (p)romover e contribuir para o aperfeiçoamento e formação profissional dos seus membros, designadamente através da organização de acções e programas de formação profissional, cursos e colóquios (...)”.

Segundo o Regulamento do Controlo de Qualidade dos TOC, artigo 4º (aferição do controlo de qualidade) são identificados de forma clara que “(...) (o) controlo transversal é aferido pela verificação dos seguintes elementos: (...) A complexidade do trabalho a realizar (funções previstas no n.º 1 do artigo 6.º do Estatuto) e a formação e competência profissional do TOC (...)”.

⁷⁷ Santos, A. (Março de 2007). A dignificação profissional dos TOC. *Revista da CTOC*, p. n.d.

No Código do Trabalho é referido no seu artigo 137.º que as empresas são obrigadas a proporcionar de forma compulsiva, formação profissional a todos os contratados a termo, cujo período de permanência na empresa ultrapasse os seis meses. Esta informação é complementada com a identificação clara dos limites a considerar nos diferentes tipos de contratos:

- “(…) a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a um por cento do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a dois por cento do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a três por cento do período normal de trabalho (…)” (Assembleia da República, 2008).

Relativamente aos inquiridos conclui-se que, segundo a Tabela 16, dos 287 respondentes, cerca de 90,2% manifestaram regularidade na frequência de acções de formação.

::TABELA 16 - QUESTÃO 12, REGULARIDADE NA FREQUÊNCIA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO

			<i>Não respondentes</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>
<i>GIII_12_Regularidade_Frequenta_formação</i>	259	90,2%	28	9,8%	287	100,0%
<i>* GI_01_Género</i>						

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se observar na Tabela 17 que 65,6% dos respondentes afirmam frequentar mais de quatro acções de formação profissional por ano. Ao que parece, a obrigatoriedade de realização de acções de formação para o incremento e cumprimento dos critérios impostos pela OTOC, ao nível do Controlo de Qualidade, tem surtido efeito no âmbito dos seus membros.

Esta conclusão é, em certa medida, indicadora de uma maior preocupação ao nível da manutenção das competências dos TOC's. A concorrência acentua-se, tal como em todas as profissões, pelo que, se espera que os responsáveis pelas organizações se encarreguem de seleccionar os melhores profissionais. Para este facto contribuirá uma alteração na postura de todos os colegas no sentido de dignificar o trabalho e incrementar o nível de qualidade dos serviços prestados.

::TABELA 17 - QUESTÃO 12, REGULARIDADE NA FREQUÊNCIA DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO, SEGUNDO O GÉNERO

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca ou quase nunca (-1/ano)	<i>Frequência</i>	8	3	11
	<i>% em GIII_12_</i>	72,7%	27,3%	100,0%
	<i>% em GI_01_Género</i>	4,7%	3,3%	4,2%
	<i>% Total</i>	3,1%	1,2%	4,2%
Raramente (1 a 3/ano)	<i>Frequência</i>	51	27	78
	<i>% em GIII_12_</i>	65,4%	34,6%	100,0%
	<i>% em GI_01_Género</i>	30,2%	30,0%	30,1%
	<i>% Total</i>	19,7%	10,4%	30,1%
Regularmente (+ de 4/ano)	<i>Frequência</i>	110	60	170
	<i>% em GIII_12_</i>	64,7%	35,3%	100,0%
	<i>% em GI_01_Género</i>	65,1%	66,7%	65,6%
	<i>% Total</i>	42,5%	23,2%	65,6%
Total	<i>Frequência</i>	169	90	259
	<i>% em GIII_12_</i>	65,3%	34,7%	100,0%
	<i>% em GI_01_Género</i>	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>% Total</i>	65,3%	34,7%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

É de salientar a forte adesão de elementos do género masculino e feminino, destacando-se a participação dos primeiros, sempre em valores bastante superiores aos índices dos respondentes femininos.

Acredita-se que o facto de a OTOC proporcionar aos seus membros as denominadas “reuniões livres das quartas-feiras”, realizadas quinzenalmente, contribuem para a actualização e o esclarecimento de dúvidas dos TOC sobre matérias legais, contabilísticas e fiscais.

Parece que se está a assumir um controlo dos mecanismos internos no sentido de otimizar os níveis de formação dos profissionais. Os maus profissionais têm tendência a desaparecer enquanto que os bons contribuem positivamente para o nivelamento dos índices de cumprimento e implementação do sistema de controlo de qualidade e de formação dos TOC.

Neste momento ainda existem organizações que predominam as suas decisões, não pelo nível de qualidade mas pelo valor cobrado através dos honorários que será abordado mais adiante no trabalho de investigação; infelizmente ainda existe algum trabalho a desenvolver neste sentido. Esta situação tem implícito um trabalho adicional por parte todos os TOC's, trabalho este que incide num forte investimento pessoal e profissional não descurando a sua formação, uma vez que esta influencia de forma directa a qualidade do trabalho prestado. Não se pode, nem deve, impor melhores níveis de qualidade de trabalho sem falar em formação.

No que respeita à frequência específica de acções de formação em matérias de ética e deontologia profissional responderam à questão, 88,9% do total dos respondentes (ver Tabela 18). Deste total, 50,6% afirmaram ter frequentado acções em matérias de ética e deontologia profissional, contra 49,4% dos que responderam negativamente (ver Tabela 18).

::TABELA 18 - QUESTÃO 13, FREQUÊNCIA DE ACCÇÕES DE FORMAÇÃO, NO ÂMBITO DA ÉTICA E DEONTOLOGIA PROFISSIONAL

			<i>Não respondentes</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>	<i>N</i>	<i>Percentagem</i>
<i>GIII_13_Frequentou_ formação</i>	255	88,9%	32	11,1%	287	100,0%
<i>_Ética_Deontologia * GI_01_Género</i>						

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 19 - QUESTÃO 13, FREQUÊNCIA DE ACCÇÕES DE FORMAÇÃO, NO ÂMBITO DA ÉTICA E DEONTOLOGIA PROFISSIONAL, SEGUNDO O GÉNERO

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Sim	<i>Frequência</i>	82	47	129
	<i>% em GIII_13_</i>	63,6%	36,4%	100,0%
	<i>% em GI_01_Género</i>	49,4%	52,8%	50,6%
	<i>% Total</i>	32,2%	18,4%	50,6%
Não	<i>Frequência</i>	84	42	126
	<i>% em GIII_13_</i>	66,7%	33,3%	100,0%
	<i>% em GI_01_Género</i>	50,6%	47,2%	49,4%
	<i>% Total</i>	32,9%	16,5%	49,4%
Total	<i>Frequência</i>	166	89	255
	<i>% em GIII_13_</i>	65,1%	34,9%	100,0%
	<i>% em GI_01_Género</i>	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>% Total</i>	65,1%	34,9%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

Constata-se, que no âmbito dos respondentes “Sim”, existe um maior peso por parte dos elementos do género feminino no sentido de frequentar formações no âmbito desta temática, 52,8% face aos 49,4% registados pelo género masculino (ver Tabela 19).

Analisando especificamente o assunto do Código Deontológico dos TOC’s verifica-se que, segundo a Tabela 20, 65,5% dos respondentes sabe da existência do CDTOC. Neste sentido, apenas 14 dos respondentes manifestaram desconhecimento sobre estas matérias o que representa uma taxa de sucesso na divulgação do CDTOC bastante elevada, o desconhecimento foi identificado por 5,5% dos inquiridos.

::TABELA 20 - QUESTÃO 14, CONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DO CÓDIGO DEONTOLÓGICO, RESPONDENTES ORGANIZADOS SEGUNDO O GÊNERO

		GI_01_Gênero		Total
		Masculino	Feminino	
Sim	<i>Frequência</i>	157	84	241
	<i>% em GIII_14_</i>	65,1%	34,9%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	94,0%	95,5%	94,5%
	<i>% Total</i>	61,6%	32,9%	94,5%
Não	<i>Frequência</i>	10	4	14
	<i>% em GIII_14_</i>	71,4%	28,6%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	6,0%	4,5%	5,5%
	<i>% Total</i>	3,9%	1,6%	5,5%
Total	<i>Frequência</i>	167	88	255
	<i>% em GIII_14_</i>	65,5%	34,5%	100,0%
	<i>% em GI_01_Gênero</i>	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>% Total</i>	65,5%	34,5%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

O CDTOC pretende definir, segundo o seu preâmbulo, um conjunto de regras comportamentais, no sentido da definição e implementação de deontologia profissional. Este documento, tal como já foi referenciado no ponto 3.4 deste trabalho de investigação, inclui um conjunto de “valores”, também denominados por “Princípios deontológicos gerais” que incluem: integridade, idoneidade, independência, responsabilidade, competência, confidencialidade, equidade e igualdade.

Esta situação remete para o ponto de análise seguinte e que respeita às percepções dos TOC’s a respeito do Código Deontológico.

d) ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS TOC’S A RESPEITO DO RESPECTIVO CÓDIGO DEONTOLÓGICO

No que respeita à questão 15 pode-se observar na Tabela 21 que apenas 14% dos respondentes ao inquérito não consultaram o CDTOC. Esta percentagem ainda é relativamente elevada, tendo em consideração que este é um documento demasiado importante para ser desprezado pelos colegas TOC’s. O conjunto de princípios deontológicos gerais pressupõe um conhecimento intrínseco do documento indicado, realça-se, ainda, que o CDTOC se aplica a todos os TOC’s “(...) com inscrição em vigor que exerçam a sua actividade em regime de trabalho dependente ou independente, integrados ou não em sociedades profissionais ou em sociedades de contabilidade (...)”⁷⁸(2010, p. 1).

⁷⁸ CTOC. (2010). *Sobre a OTOC - Código Deontológico*. Obtido em 06 de 2010, de Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas: <http://www.otoc.pt/gc/index.php?id=443>.

::TABELA 21 - QUESTÃO 15, RESPONDENTES, CONSULTA DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>	<i>Porcentagem respondentes</i>	<i>Porcentagem Acumulada</i>
Sim	190	66,2	86,0	86,0
Não	31	10,8	14,0	100,0
Total	221	77,0	100,0	
<i>Não respondentes</i>	66	23,0		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Os códigos de ética são abordados por variados autores, mas todos eles assentam num conjunto de informações aceites como verdades universais nesta área de estudo.

Para Lisboa⁷⁹ o “(...) código de ética é um corpo que relaciona as principais práticas de comportamento permitidas e proibidas no exercício da profissão (...)” (1996, p. 62).

Aguiar⁸⁰ (2003, p. 69) afirma que “(...) os códigos de ética são apenas expressões de algo que deve estar presente, antes, na consciência humana (...)”. Afirma, ainda, que por mais soberanos que sejam, estes não podem obliterar o livre arbítrio humano. Arruda⁸¹ (2002) defende que os códigos de ética das organizações agregam valor a todos os seus *stakeholders*. Uma das vantagens, segundo o autor, de se manter um código de ética é a obtenção de um maior compromisso por parte dos membros entre si e em relação à própria organização.

Lisboa⁸² (1997) contribui para a definição de um código de ética identificando um conjunto de preceitos mínimos que devem constar no documento:

- ◆ Competência; realça o nível de preparação técnico profissional e a aderência às normas e preceitos legais;
- ◆ Sigilo; demonstra o grau de reserva que o profissional tem com as informações que lhe são confiadas por clientes, colaboradores e demais *stakeholders*;
- ◆ Integridade; demonstra a conduta do profissional diante dos seus pares, contratantes e concorrentes; e,
- ◆ Objectividade; realça o grau de clareza e objectividade que o profissional tem no trato e na transmissão das informações que transmite aos diversos utentes da informação.

Analisando o conteúdo do documento emitido pela OTOC e os itens apresentados na sua composição, depreende-se que o CDTOC atende aos preceitos mínimos apontados pelos autores, pois trata, na visão

⁷⁹ Lisboa, L. (1996). *Ética Geral e Profissional em Contabilidade*. São Paulo: Atlas.

⁸⁰ Aguiar, E. (2003). *Ética: instrumento de paz e justiça*. 2ªed. Natal: Tessitura.

⁸¹ Arruda, M. (2002). *Código de ética: um instrumento que adiciona valor*. São Paulo: Negócio Editora.

⁸² Lisboa, L. (1997). *Ética Geral e Profissional em Contabilidade - FIPECAFI*. 2ª Ed. São Paulo: Atlas.

dos mesmos, de todas as *nuances* mínimas que devem constar num código: competência, sigilo, integridade e objectividade.

No âmbito dos inquiridos disponibilizados é de referir o facto de 23% dos inquiridos se terem escusado a responder à questão 15.

A questão 16 pretende apurar qual a regularidade de consulta do CDTOC dos respondentes. A principal conclusão que se pode apresentar é que 65% dos respondentes revelam consultar o CDTOC com alguma regularidade. Não foi possível detectar nenhuma situação particular ou distinção no tipo de resposta dada no que respeita ao género (ver Tabela 22).

::TABELA 22 - QUESTÃO 16, REGULARIDADE DE CONSULTA DO CDTOC

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Raramente	<i>Frequência</i>	45	24	69
	<i>% em GI_01_Género</i>	35,2%	34,8%	35,0%
	<i>% Total</i>	22,8%	12,2%	35,0%
Regularmente	<i>Frequência</i>	83	45	128
	<i>% em GI_01_Género</i>	64,8%	65,2%	65,0%
	<i>% Total</i>	42,1%	22,8%	65,0%
Total	<i>Frequência</i>	128	69	197
	<i>% em GI_01_Género</i>	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>% Total</i>	65,0%	35,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

Os princípios deontológicos gerais são conhecidos por 58,2% dos inquiridos (Tabela 23). Apesar de 119 respondentes terem indicado regularidade na consulta do CDTOC, destes, mais de metade, 65, manifestaram desconhecimento acerca do conjunto de princípios deontológicos gerais que os integram.

::TABELA 23 - QUESTÃO 17, NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS PRINCÍPIOS DEONTOLÓGICOS GERAIS

		QIV_17_Conhece_Principios_Deontológicos_Gerais_CEDP		Total
		Sim	Não	
Raramente	<i>Frequência</i>	52	12	64
	<i>% em QIV_17_</i>	49,1%	15,6%	35,0%
	<i>% Total</i>	28,4%	6,6%	35,0%
Regularmente	<i>Frequência</i>	54	65	119
	<i>% em QIV_17_</i>	50,9%	84,4%	65,0%
	<i>% Total</i>	29,5%	35,5%	65,0%
Total	<i>Frequência</i>	106	77	183
	<i>% em QIV_17_</i>	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>% Total</i>	57,9%	42,1%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

Dos 121 respondentes à questão 17, 83,5% afirmaram conhecer os princípios deontológicos gerais mas somente 76,9% concordam com o conjunto de princípios enunciados no CDTOC (ver Tabela 24). Dos 16,5% dos respondentes que responderam não conhecer os princípios deontológicos gerais, 20 num total de 121, 17 afirmaram que concordavam com os mesmos. Este é um ponto fraco do inquirido, é que os respondentes que efectuaram o preenchimento presencial não cumpriram os preceitos que indicavam que

deveriam ter passado automaticamente para a questão 19, caso não conhecessem todos os princípios deontológicos gerais. No formato disponibilizado *online*, os critérios foram cumpridos, pois o sistema não permitia este tipo de inconsistências.

No âmbito da questão 18 foi, ainda, colocada uma questão aos respondentes que afirmavam não concordar com a totalidade dos princípios deontológicos gerais evidenciados no CDTOC. Na questão 18.1. foi solicitado aos respondentes que assinalassem quais os princípios que lhe suscitavam discórdia (ver Tabela 24).

::TABELA 24 - QUESTÃO 17 VERSUS QUESTÃO 18

		QIV_17_Conhece_		Total
		Principios_Deontologicos_Gerais		
QIV_18_Concorda_Principios_Deontologicos_Gerais_CEDP		Sim	Não	
Sim	<i>Frequência</i>	93	17	110
	<i>% em QIV_17</i>	92,1%	85,0%	90,9%
	<i>% Total</i>	76,9%	14,0%	90,9%
Não	<i>Frequência</i>	8	3	11
	<i>% em QIV_17_</i>	7,9%	15,0%	9,1%
	<i>% Total</i>	6,6%	2,5%	9,1%
Total	<i>Frequência</i>	101	20	121
	<i>% em QIV_17_</i>	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>% Total</i>	83,5%	16,5%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

Na sequência da informação contida na Tabela 25 afere-se que, apesar dos respondentes terem optado por concordar com a generalidade dos princípios, na questão 18, quando inquiridos sobre os princípios com que discordavam, 2,5% indicaram não concordar com o princípio da integridade. Dos 11 inquiridos que afirmaram discordar com a generalidade dos princípios, apenas um seleccionou o princípio da integridade.

::TABELA 25 - QUESTÃO 18.1. VERSUS QUESTÃO 18

		QIV_18_Concorda_Principios_		Total
		Deontologicos_Gerais_CEDP		
		Sim	Não	
QIV_18.1. Princípio da integridade	<i>Frequência</i>	118	11	129
	<i>% em QIV_18.1._</i>	91,5%	8,5%	100,0%
	<i>% em QIV_18_</i>	97,5%	91,7%	97,0%
	<i>% Total</i>	88,7%	8,3%	97,0%
	<i>Frequência</i>	3	1	4
	<i>% em QIV_18.1._</i>	75,0%	25,0%	100,0%
	<i>% em QIV_18_</i>	2,5%	8,3%	3,0%
Total	<i>% Total</i>	2,3%	,8%	3,0%
	<i>Frequência</i>	121	12	133
	<i>% em QIV_18.1._P</i>	91,0%	9,0%	100,0%
	<i>% em QIV_18_</i>	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>% Total</i>	91,0%	9,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

O princípio da responsabilidade é o princípio que gera maior desacordo por parte dos inquiridos. No âmbito do CDTOC, artigo 3º, (Decreto-Lei n.º 310/2009, 2009, p. 28) este princípio respeita a “(...) (o) princípio da responsabilidade implica que os técnicos oficiais de contas assumam a responsabilidade

pelos actos praticados no exercício das suas funções (...). O princípio da independência que reuniu 3,8% das nomeações “(...) implica que os técnicos oficiais de contas se mantenham equidistantes de qualquer pressão resultante dos seus próprios interesses ou de influências exteriores, por forma a não comprometer a sua independência técnica (...)”. O princípio da confidencialidade que reuniu, igualmente, 3,8% do desacordo dos TOC’s respondentes ao inquérito “(...) implica que os técnicos oficiais de contas e seus colaboradores guardem sigilo profissional sobre os factos e os documentos de que tomem conhecimento, directa ou indirectamente, no exercício das suas funções (...)”.

A integridade só reuniu o desacordo de 3% dos inquiridos. Este princípio enuncia, segundo Lisboa (1997), factores que englobam aspectos como comportamento social e atitudes individuais. O autor defende que o TOC deve evitar conflitos de interesses, esclarecer o seu compromisso e independência profissional perante os clientes e, abster-se de receber prémios ou presentes, com a finalidade de não prejudicar a sua independência. Ainda deve incentivar a proliferação de esclarecimentos e comunicações tempestivas das suas opiniões e julgamentos perante os seus clientes e, não tomar decisões isoladas que possam colocar em risco a prossecução dos objectivos do cliente.

Por outro lado, Nash (2001 , p. 33) considera que a “(...) integridade é uma condição que exige que você aja como diz(...)”. A autora defende a existência de quatro vectores neste âmbito. São eles, a honestidade, a confiabilidade, a justiça e o pragmatismo. Afirma, ainda, que a integridade respeita à materialização da ética numa organização.

No que respeita à questão 19 afere-se que a generalidade dos inquiridos (92,6%) concorda com o estipulado no artigo 4º que aborda a temática da independência e conflito de deveres (ver Tabela 26). No âmbito do CDTOC é identificada de forma clara a independência dos TOC’s no desempenho das suas funções (ver anexo 4).

::TABELA 26 - QUESTÃO 19, CONCORDÂNCIA COM O ARTIGO 4º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	188	65,5	92,6	92,6
Não	15	5,2	7,4	100,0
Total	203	70,7	100,0	
<i>Não respondentes</i>	<i>84</i>	<i>29,3</i>		
<i>Total</i>	<i>287</i>	<i>100,0</i>		

Fonte: Elaboração própria.

No que se refere ao cumprimento do artigo 4º, 38,7% dos respondentes referem que cumprem o estipulado no mesmo. Esta situação contrapõe-se com os 26,1% que indicam cumprir sempre este artigo, de forma isenta e independente relativamente à entidade patronal, no desempenho das suas funções (ver Tabela 27).

::TABELA 27 - QUESTÃO 19, CUMPRIMENTO DO ARTIGO 4º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Nunca	11	3,8	5,3	5,3
Raramente	111	38,7	53,6	58,9
Sempre	75	26,1	36,2	95,2
Muitas vezes	10	3,5	4,8	100,0
Total	207	72,1	100,0	
<i>Não respondentes</i>	80	27,9		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

A questão 20 aborda o artigo 5º⁸³ e a responsabilidade que é imputada aos TOC's. A questão da responsabilidade é objecto de acordo por parte de 82,3% dos respondentes (ver Tabela 28).

::TABELA 28 - QUESTÃO 20, CONCORDÂNCIA COM O ARTIGO 5º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	172	59,9	82,3	82,3
Não	37	12,9	17,7	100,0
Total	209	72,8	100,0	
<i>Não respondentes</i>	78	27,2		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Analisando os dados da Tabela 29 observa-se que 50,8% dos respondentes afirmam que os TOC's assumem essa responsabilidade sempre, contra 41,9% dos inquiridos que entendem ser raro acontecer a assunção de tal responsabilidade.

::TABELA 29 - QUESTÃO 20, CUMPRIMENTO DO ARTIGO 5º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Nunca	3	1,0	1,6	1,6
Raramente	80	27,9	41,9	43,5
Sempre	97	33,8	50,8	94,2
Quase sempre	11	3,8	5,8	100,0
Total	191	66,6	100,0	
<i>Não respondentes</i>	96	33,4		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

No âmbito da questão 21, que respeita à competência do TOC, importa referir que Lopes de Sá⁸⁴ (2001, p. 192) considerou que a competência técnica tinha duas componentes, a potencial e a funcional. A

⁸³ Ver anexo 4.

⁸⁴ Lopes de Sá, A. (2001). *Ética profissional*. 4. ed. São Paulo: Atlas.

competência potencial é entendida como: “(...) o conhecimento acumulado por um indivíduo , suficiente para o desempenho eficaz de uma tarefa (...)”. O aspecto funcional respeita ao “(...) exercício do conhecimento de forma adequada e pertinente a um trabalho (...)”. A eficácia potencial e a forma adequada de tarefas que são desempenhadas para a consecução de um trabalho estão intimamente relacionadas com a competência, na medida em que estão interligados com os objectivos da profissão e os interesses sociais decorrentes das acções praticadas na sequência do seu exercício profissional.

O CDTOC indica, defendendo a visão de Lopes de Sá, que, no âmbito do seu artigo 6º (ver anexo 4): “(...) para garantir a sua competência profissional e o exercício adequado das suas funções, os técnicos oficiais de contas devem, nomeadamente: a) Por forma continuada e actualizada desenvolver e incrementar os seus conhecimentos e qualificações técnicas e as dos seus colaboradores (...)” (Decreto-Lei n.º 310/2009, 2009, p. 29)⁸⁵.

Os respondentes concordam, de forma destacada (95,2%), com o evidenciado no artigo 6º do CDTOC (ver Tabela 30). Esta informação encontra-se em consonância com a informação obtida no âmbito da frequência de acções de formação. Ao defender a competência profissional, e tal como já se referiu anteriormente, está-se a defender a formação, uma vez que, não é possível falar num aspecto sem focar o outro; estas são duas matérias que estão intrinsecamente ligadas. O legislador evidencia de forma clara que os TOC’s devem “(...) (u)tilizar os meios técnicos adequados ao desempenho cabal das suas funções (...)” (Decreto-Lei n.º 310/2009, 2009, p. 29)⁸⁶.

::TABELA 30 - QUESTÃO 21, CONCORDÂNCIA COM O ARTIGO 6º DO CDTOC

	Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
Sim	198	69,0	95,2	95,2
Não	10	3,5	4,8	100,0
Total	208	72,5	100,0	
<i>Não respondentes</i>	79	27,5		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

A informação contida na Tabela 31 permite concluir que a maioria dos respondentes (51%) entende que os colegas raramente cumprem o evidenciado no artigo 6º do CDTOC. Paralelamente 46% dos respondentes entendem que os seus colegas cumprem “Sempre” ou “Quase Sempre” o estipulado no artigo 6º. A opção pelo “Nunca” apenas foi efectuada por 2,6% dos respondentes, pelo que se espera que tenda a desaparecer o entendimento dos TOC’s, no sentido de considerar que não se pratica as funções com competência.

⁸⁵ Decreto-Lei n.º 310/2009. (26 de Outubro de 2009). Estatuto da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas. Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas. *Diário da República, 1.ª série - N.º 207*.

⁸⁶ Ibidem.

O bastonário da OTOC indicava que “(...) a crise veio aportar uma nova realidade à profissão, exigindo dela maior rigor (...)” (Azevedo, 2010, p. 1)⁸⁷, acentuando a necessidade de um conhecimento profundo do quotidiano das empresas. A responsabilização pela comunicação das contabilidades pelas quais os TOC’s são responsáveis contribui positivamente para o controlo da qualidade do trabalho desta classe de profissionais.

::TABELA 31 - QUESTÃO 21, CUMPRIMENTO DO ARTIGO 6º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Nunca	5	1,7	2,6	2,6
Raramente	99	34,5	51,0	53,6
Sempre	79	27,5	40,7	94,3
Quase Sempre	11	3,8	5,7	100,0
Total	194	67,6	100,0	
<i>Não respondentes</i>	93	32,4		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

A informação contabilística há muito que deixou de ser “(...) preparada com o objectivo de satisfazer as necessidades de um único utente (a administração fiscal) (...)” passando a: “(...) ter como principal objectivo proporcionar informação útil a todos os utentes da mesma (*stakeholders*: investidores, financiadores, fornecedores, clientes, empregados, administração pública e fiscal, etc.) (...)” (Farinha, 2010, p. 48)⁸⁸.

É ainda defendida a fiabilidade que “(...) avalia a capacidade da informação de estar livre de erros, omissões e juízos prévios, aquando da sua disponibilização aos utentes. Os dados devem também estar correctamente expostos (...)” (Guimarães, 2010, p. 45)⁸⁹. Para existir fiabilidade os profissionais têm de ser competentes, pois só assim poderão produzir um trabalho válido.

Na questão 22 os respondentes foram questionados no âmbito do artigo 7º (ver anexo 4) que respeita aos princípios e normas contabilísticas. As respostas foram maioritariamente (95,6%) no sentido positivo (ver Tabela 32). De igual modo, a maioria dos respondentes (69,3%) entende que os TOC’s respeitam os princípios enunciados (ver Tabela 33).

⁸⁷ Azevedo, D. (03 de 2010). Maior Rigor. *Revista da OTOC*, p. 1.

⁸⁸ Farinha, J. (Abril de 2010). A contabilidade e a crise: qual a relação? *Revista OTOC*, pp. 46-51.

⁸⁹ Guimarães, J. (Abril de 2010). Com o SNC, um novo TOC. *Revista dos TOC's*, pp. 34-45.

::TABELA 32 - QUESTÃO 22, CONCORDÂNCIA COM O ARTIGO 7º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	196	68,3	95,6	95,6
Não	9	3,1	4,4	100,0
Total	205	71,4	100,0	
<i>Não respondentes</i>	82	28,6		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 33 - QUESTÃO 22, CUMPRIMENTO DO ARTIGO 7º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem espondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Nunca	1	,3	,5	,5
Raramente	49	17,1	24,6	25,1
Sempre	138	48,1	69,3	94,5
Quase Sempre	11	3,8	5,5	100,0
Total	199	69,3	100,0	
<i>Não respondentes</i>	88	30,7		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

O relacionamento entre a OTOC e outras entidades é focado no artigo 8º do CDTOC (ver anexo 4) e foi abordado na questão 23. A dignificação profissional do TOC é defendida no ponto 2 do artigo 8º. Temos assistido a uma alteração profunda de mentalidades na atitude e na forma do desempenho funcional, apesar de haver ainda muito trabalho a fazer. Segundo Santos⁹⁰:

“(…) O TOC não é mais um profissional legalmente tolerado, como sucedia na era anterior ao Estatuto, mas antes um profissional de interesse público, com competências definidas e com direitos especiais e autônomos perante o cliente, a quem pode, e deve, exigir todos os documentos, elementos e informações que entenda necessários para a necessária prossecução do interesse público subjacente ao seu exercício profissional (…)” (2007, p. 1).

Esta teoria é corroborada pelos dados obtidos no âmbito da questão 23, uma vez que foi, de forma esmagadora, objecto de concordância, em matérias de contribuição positiva para a dignificação da profissão, por parte dos respondentes ao inquérito (ver Tabela 34). Os inquiridos afirmaram, ainda, que “Sempre” ou “Quase sempre” (64,7%), os TOC’s cumprem com os preceitos do artigo 8º (ver Tabela 35).

⁹⁰ Santos, A. (Março de 2007). A dignificação profissional dos TOC. *Revista da CTOC*, p. n.d.

::TABELA 34 - QUESTÃO 23, CONCORDÂNCIA COM O ARTIGO 8º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	211	73,5	99,5	99,5
Não	1	,3	,5	100,0
Total	212	73,9	100,0	
<i>Não respondentes</i>	75	26,1		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 35 - QUESTÃO 23, CUMPRIMENTO DO ARTIGO 8º DO CDTOC

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Nunca	3	1,0	1,5	1,5
Raramente	67	23,3	33,8	35,4
Sempre	117	40,8	59,1	94,4
Quase sempre	11	3,8	5,6	100,0
Total	198	69,0	100,0	
<i>Não respondentes</i>	89	31,0		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

O contrato escrito tem vindo a assumir a maior importância no contexto legal actual, uma vez que deve contemplar um conjunto de informações importantes para o desenrolar de uma situação profissional recheada de direitos e deveres de parte a parte.

Segundo Nunes⁹¹ (2010) o contrato de prestação de serviços deve ser obrigatoriamente reduzido a escrito, de acordo com o artigo 9º do CDTOC e 7º, n.º 2 do EOTOC. O autor conclui, afirmando que em caso de inexistência da redução a escrito do contrato de prestação de serviços:

“(…) além das consequências que daí poderão decorrer em termos civis, tal omissão, por violação às normas legais vertidas quer no Estatuto da Ordem quer no Código Deontológico, sendo imputável ao Técnico Oficial de Contas, determinará a prática de infracção disciplinar, geradora, assim, de responsabilidade disciplinar (…)” (Nunes M. , 2010, p. 55)⁹².

O artigo 9º do CDTOC (ver anexo 4) define a obrigatoriedade de redução a escrito do contrato, assim como alguns dos conteúdos que este deve apresentar. Os profissionais concordam com esta exigibilidade legal (92,8% dos respondentes a esta questão), mas quando confrontados com a realidade consideram, maioritariamente (73%), que os TOC's raramente cumprem com o estabelecido (ver Tabela 36 e Tabela 37).

⁹¹ Nunes, M. (2010). O contrato de prestação de serviços contabilísticos quanto à forma. *Revista dos TOC's*, p. 55.

⁹² *Op. Cit.*

::TABELA 36 - QUESTÃO 24, CONCORDÂNCIA COM O ARTIGO 9º DO CDTOC

	Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
Sim	193	67,2	92,8	92,8
Não	15	5,2	7,2	100,0
Total	208	72,5	100,0	
<i>Não respondentes</i>	79	27,5		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 37 - QUESTÃO 24, CUMPRIMENTO DO ARTIGO 9º DO CDTOC

	Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
Nunca	6	2,1	3,3	3,3
Raramente	133	46,3	73,1	76,4
Sempre	37	12,9	20,3	96,7
Quase sempre	4	1,4	2,2	98,9
Desconheço	2	,7	1,1	100,0
Total	182	63,4	100,0	
<i>Não respondentes</i>	105	36,6		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Adicionalmente foi também questionado com quantas entidades é que o TOC inquirido havia realizado contratos escritos. Os respondentes demonstraram coerência com as respostas dadas à questão 24.4., uma vez que, apenas 63,3% é que indicaram ter efectuado um número de contratos reduzido a escrito diferente de 0, conforme se pode observar na Tabela 38.

::TABELA 38 - QUESTÃO 24, ARTIGO 9.º, NÚMERO DE ENTIDADES COM QUE CELEBROU CONTRATO ESCRITO

	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>	<i>Porcentagem respondentes</i>	<i>Porcentagem Acumulada</i>
0	58	20,2	37,7	37,7
1	32	11,1	20,8	58,4
2	15	5,2	9,7	68,2
3	5	1,7	3,2	71,4
4	8	2,8	5,2	76,6
5	5	1,7	3,2	79,9
6	2	,7	1,3	81,2
7	5	1,7	3,2	84,4
9	2	,7	1,3	85,7
10	8	2,8	5,2	90,9
12	3	1,0	1,9	92,9
13	2	,7	1,3	94,2
15	1	,3	,6	94,8
17	1	,3	,6	95,5
20	2	,7	1,3	96,8
29	1	,3	,6	97,4
30	1	,3	,6	98,1
31	1	,3	,6	98,7
32	1	,3	,6	99,4
36	1	,3	,6	100,0
Total	154	53,7	100,0	
<i>Não respondentes</i>	133	46,3		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

Dos 154 respondentes à questão 24.2., 89 afirmaram ter seguido a proposta de contrato de prestação de serviços sugerida pela OTOC, ou seja, 67,9% optaram por seguir o exemplo disponibilizado (ver Tabela 39).

::TABELA 39 - QUESTÃO 24, ARTIGO 9.º, ESTRUTURA DO CONTRATO ESCRITO

	<i>Frequência</i>	<i>Porcentagem</i>	<i>Porcentagem respondentes</i>	<i>Porcentagem Acumulada</i>
0	1	,3	,8	,8
Sim	89	31,0	67,9	68,7
Não	41	14,3	31,3	100,0
Total	131	45,6	100,0	
<i>Não respondentes</i>	156	54,4		
<i>Total</i>	287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

A matéria da confidencialidade é um assunto de primordial importância no âmbito do desempenho profissional do TOC, estando apresentado no artigo 10.º do CDTOC (ver anexo 4). Este artigo integra o

sigilo profissional. Segundo Lopes de Sá⁹³ (2001, p. 190) “(...) nem tudo é objeto de sigilo (...)”, é preferível que o “(...) profissional se reserve quanto a tudo que sabe e que lhe é revelado pelo cliente ou que ele veio a saber por força da execução do trabalho (...)”. Afirmando, ainda, que “(...) a ação de revelar o que sabe, quando a respeito do desconhecido, e quem o confiou, pediu reserva, é quebra de sigilo (...)”.

No âmbito do inquérito desenvolvido concluiu-se que 98% dos respondentes concordam com os termos do artigo 10º, sendo que 67,7% destes afirmam que os TOC’s cumprem “Sempre” com o plasmado no CDTOC (ver Tabela 40).

::TABELA 40 - QUESTÃO 25, ARTIGO 10º

		QIV_25.2._Cumprem_artigo_10º				Total	
		Nunca	Raramente	Sempre	Quase sempre		
QIV_25.1. Concorda artigo_10º	Sim	<i>Frequência</i>	2	52	132	9	195
		<i>% em QIV_25.1.</i>	1,0%	26,7%	67,7%	4,6%	100,0%
		<i>% Total</i>	1,0%	26,1%	66,3%	4,5%	98,0%
	Não	<i>Frequência</i>	1	3	0	0	4
		<i>% em QIV_25.1.</i>	25,0%	75,0%	,0%	,0%	100,0%
		<i>% Total</i>	,5%	1,5%	,0%	,0%	2,0%
Total		<i>Frequência</i>	3	55	132	9	199
		<i>% em QIV_25.1</i>	1,5%	27,6%	66,3%	4,5%	100,0%
		<i>% Total</i>	1,5%	27,6%	66,3%	4,5%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

A questão 26 foca o artigo 11º do CDTOC (ver anexo 4), ou seja, os deveres de informação. Pode-se observar na Tabela 41 que 98,4% dos inquiridos concordam com o estipulado no Decreto-Lei, sendo que, 56,1% dos respondentes que aqui se integram afirmam que os TOC’s cumprem sempre com o que está instituído. Apenas 39% acreditam que só raramente se procede de acordo com o que está legalmente instituído em termos de deveres de informação.

⁹³ Lopes de Sá, A. (2001). *Ética profissional. 4. ed.* São Paulo: Atlas.

::TABELA 41 - QUESTÃO 26, ARTIGO 11º

		QIV_26.2._Cumprem_artigo_11º					Total
			Nunca	Raramente	Sempre	Quase sempre	
QIV_26.1. Concorda artigo_11º	Sim	<i>Frequência</i>	2	73	105	7	187
		<i>% em QIV_26.1</i>	1,1%	39,0%	56,1%	3,7%	100,0%
		<i>% Total</i>	1,1%	38,4%	55,3%	3,7%	98,4%
	Não	<i>Frequência</i>	2	1	0	0	3
		<i>% em QIV_26.1</i>	66,7%	33,3%	,0%	,0%	100,0%
		<i>% Total</i>	1,1%	,5%	,0%	,0%	1,6%
Total	<i>Frequência</i>	4	74	105	7	190	
	<i>% em QIV_26.1</i>	2,1%	38,9%	55,3%	3,7%	100,0%	
	<i>% Total</i>	2,1%	38,9%	55,3%	3,7%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria.

O conflito de interesses entre as entidades a quem prestam serviços é uma temática complexa, uma vez que apresenta alguns aspectos particulares, conforme se pode observar pela leitura do artigo 13º do CTOC (ver anexo 4). Tal como seria expectável, uma vez que é uma matéria sensível e pouco consensual, da análise às respostas obtidas à questão 27 conclui-se que 95,2% dos respondentes concordam com o normativo legal, mas, 52,5% dos TOC's responderam que raramente é cumprido o que está preceituado (ver Tabela 42).

::TABELA 42 - QUESTÃO 27, ARTIGO 13º

		QIV_27.2._Cumprem_artigo_13º					Total
			Nunca	Raramente	Sempre	Quase sempre	
QIV_27.1. Concorda artigo_13º	Sim	<i>Frequência</i>	2	93	76	6	177
		<i>% em QIV_27.1._</i>	1,1%	52,5%	42,9%	3,4%	100,0%
		<i>% Total</i>	1,1%	50,0%	40,9%	3,2%	95,2%
	Não	<i>Frequência</i>	2	7	0	0	9
		<i>% em QIV_27.1._</i>	22,2%	77,8%	,0%	,0%	100,0%
		<i>% Total</i>	1,1%	3,8%	,0%	,0%	4,8%
Total	<i>Frequência</i>	4	100	76	6	186	
	<i>% em QIV_27.1._</i>	2,2%	53,8%	40,9%	3,2%	100,0%	
	<i>% Total</i>	2,2%	53,8%	40,9%	3,2%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria.

O Artigo 14.º do CDTOC (ver anexo 4) aborda a temática das incompatibilidades e conflitos de interesses no exercício das funções de TOC. A questão 28 incide sobre a concordância e o cumprimento dos termos do artigo 14º do CDTOC. Pela análise da Tabela 43 constata-se que 82,9% dos respondentes concordam com o identificado no artigo, muito embora 42,3% dos inquiridos consideram que os TOC's raramente cumprem com os termos indicados. Existem, ainda, 17,1% dos respondentes que não concordam com os termos do artigo, referenciando, também, na sua maioria (80%) que raramente os TOC's cumprem com o descrito.

::TABELA 43 - QUESTÃO 28, CONCORDÂNCIA E CUMPRIMENTO DO ARTIGO 14º

		QIV_28.2._Cumprem_artigo_14º				Total	
		Nunca	Raramente	Sempre	Quase sempre		
QIV_28.1. Concorda artigo_14º	Sim	Frequência	4	74	63	4	145
		% em QIV_28.1._	2,8%	51,0%	43,4%	2,8%	100,0%
		% Total	2,3%	42,3%	36,0%	2,3%	82,9%
	Não	Frequência	5	24	1	0	30
		% em QIV_28.1._	16,7%	80,0%	3,3%	,0%	100,0%
		% Total	2,9%	13,7%	,6%	,0%	17,1%
Total	Frequência	9	98	64	4	175	
	% em QIV_28.1._	5,1%	56,0%	36,6%	2,3%	100,0%	
	% Total	5,1%	56,0%	36,6%	2,3%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria.

O artigo 15.º do CDTOC (ver anexo 4) aborda a temática dos honorários. A versão anterior do CDTOC, deste mesmo artigo, apresentava como valores mínimos a executar o “(...) valor resultante da aplicação de 45% ao salário mínimo nacional mais elevado em vigor à data da celebração do contrato (...)”; esta norma, nos seus pontos 3 a 5, foi declarada nula, por sentença de 9/3/2001, pelo Tribunal de Comércio de Lisboa, assim como o artigo 22.º do CDTOC, pois considerou a fixação prévia de honorários mínimos mensais uma limitação ao funcionamento do mercado.

Esta temática torna-se complexa, na medida em que se refere a valores monetários. A questão dos honorários tem vindo a ser abordada pelos especialistas da profissão em diversas ocasiões.

A título exemplificativo pode-se focar o artigo, onde consta que “(...) a profissão (...) exige qualidade e essa deve ser paga (...)” (Bóia, 2010, p. 66)⁹⁴. O autor afirma, no decorrer do seu artigo, que “(...) (m)uitas outras Ordens não tiveram necessidade de desenvolver metodologias neste sentido, pois o bom senso e a união dos seus membros na defesa dos honorários praticados e a dignificação da profissão assim não o exigiram (...)”.

Santos⁹⁵ (2008, p. 54) refere que “(...) (a) publicitação de honorários «inconcebíveis» pode levar, em muitos casos, ao aviltamento da profissão (...)”.

O bastonário da OTOC, refere-se a esta temática como a “(...) triste história dos honorários mínimos na nossa profissão (...)” (Azevedo, 2010, p. 1)⁹⁶. A problemática das avenças demasiado baixas coloca em causa a dignificação da profissão e é indiciadora de fraco rigor profissional. Azevedo⁹⁷ (2010, p. 1) refere ainda “(...) uma lição: as avenças demasiado baixas andam sempre associadas à falta de rigor profissional no exercício da actividade (...)”. O autor conclui o seu raciocínio afirmando que “(...) os que persistirem

⁹⁴ Bóia, A. (Janeiro de 2010). Avenças e valores - reflexões e ideias. *TOC*, n.º 118, p. 66.

⁹⁵ Santos, A. (08 de 2008). Os honorários e a dignidade profissional dos TOC. *Revista CTOC*, pp. 54-56.

⁹⁶ Azevedo, D. (03 de 2010). Maior Rigor. *Revista da OTOC*, p. 1.

⁹⁷ *Op. Cit.*

na prática de actos que não são condicentes com a dignidade da profissão devem com muita seriedade repensar as suas acções. Seremos implacáveis na punição de quem não respeitar as regras (...)” (Azevedo, 2010, p. 1)⁹⁸.

Na sequência dos inquéritos desenvolvidos pode-se concluir que, apesar de 75,4% dos respondentes concordarem com a imposição de honorários mínimos, cerca de 66% acreditam que raramente seria cumprida a tabela de honorários anteriormente existente. Dos respondentes que não concordam com a imposição de honorários mínimos 24,6% defendem que raramente, 57,4%, eram aplicadas as tabelas existentes, enquanto que, 38,3% são mais incisivos referindo que estas tabelas nunca eram respeitadas (ver Tabela 44).

::TABELA 44 - QUESTÃO 29.3., CONCORDÂNCIA E CUMPRIMENTO DO ARTIGO 15º

		QIV_29.3._Cumpriam_artigo_15º				Total	
		Nunca	Raramente	Sempre	Quase sempre		
QIV_29.1._ Concorda_ artigo_15º	Sim	<i>Frequência</i>	34	95	11	4	144
		<i>% em QIV_29.1._</i>	23,6%	66,0%	7,6%	2,8%	100,0%
		<i>% Total</i>	17,8%	49,7%	5,8%	2,1%	75,4%
	Não	<i>Frequência</i>	18	27	1	1	47
		<i>% em QIV_29.1._</i>	38,3%	57,4%	2,1%	2,1%	100,0%
		<i>% Total</i>	9,4%	14,1%	,5%	,5%	24,6%
Total	<i>Frequência</i>	52	122	12	5	191	
	<i>% em QIV_29.1._</i>	27,2%	63,9%	6,3%	2,6%	100,0%	
	<i>% Total</i>	27,2%	63,9%	6,3%	2,6%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria.

Para finalizar a análise dos honorários mínimos, a título informativo, refere-se que 67,1% dos respondentes à questão 29.2. concordavam com o valor estipulado, independentemente do facto da norma ter sido declarada nula (ver Tabela 45).

::TABELA 45 - QUESTÃO 29.2., ARTIGO 15º, CONCORDÂNCIA COM O VALOR ANTERIORMENTE ESTIPULADO

	<i>Frequência</i>	<i>Percentagem</i>	<i>Percentagem respondentes</i>	<i>Percentagem Acumulada</i>
Sim	114	39,7	67,1	67,1
Não	56	19,5	32,9	100,0
Total	170	59,2	100,0	
<i>Não respondentes</i>	<i>117</i>	<i>40,8</i>		
<i>Total</i>	<i>287</i>	<i>100,0</i>		

Fonte: Elaboração própria.

A lealdade entre TOC's é objecto de um artigo específico no CDTOC; está preconizada no seu artigo 17º (ver anexo 4). Este tema é alvo de outras menções no âmbito do CDTOC, nomeadamente no seu artigo 3º. Os TOC's respondentes ao inquérito, e no caso específico da questão 30, indicaram que concordavam

⁹⁸ *Ibidem.*

com os termos do artigo 17; cerca de 96,9% dos respondentes, face aos 3,1% que revelam não concordar com o mesmo (ver Tabela 46). É ainda no âmbito desta questão que se conclui que raramente os TOC's cumprem com os termos do artigo. Nesta questão, e tal como é enunciado no artigo, os TOC's apresentam um conhecimento intrínseco da aplicabilidade e do seguimento, ou não, dos preceitos nela indicados. Diariamente, cada vez que deixam de ter um cliente ou assumem uma nova contabilidade eles contactam com a realidade. Dos TOC's respondentes, só 35,8% afirma que se cumpre, “sempre” ou “quase sempre” com os quesitos enunciados. Esta percentagem deve ser melhorada, uma vez que este é um ponto importante para o bom ambiente concorrencial que se deseja no âmbito do desempenho da função de TOC.

::TABELA 46 - QUESTÃO 30, CONCORDÂNCIA E CUMPRIMENTO DO ARTIGO 17º

			QIV_30.2._Cumprem_artigo_17º				Total
			Nunca	Raramente	Sempre	Quase sempre	
QIV_30.1. Concorda artigo_17º	Sim	<i>Frequência</i>	9	111	64	6	190
		<i>% em QIV_30.1.</i>	4,7%	58,4%	33,7%	3,2%	100,0%
		<i>% Total</i>	4,6%	56,6%	32,7%	3,1%	96,9%
	Não	<i>Frequência</i>	0	6	0	0	6
		<i>% em QIV_30.1.</i>	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		<i>% Total</i>	,0%	3,1%	,0%	,0%	3,1%
Total	<i>Frequência</i>	9	117	64	6	196	
	<i>% em QIV_30.1.</i>	4,6%	59,7%	32,7%	3,1%	100,0%	
	<i>% Total</i>	4,6%	59,7%	32,7%	3,1%	100,0%	

Fonte: Elaboração própria.

e) ANÁLISE DA DIMENSÃO COGNITIVA E AVALIATIVA DOS INQUIRIDOS FACE À ÉTICA

As questões 32 e 33 pretendem avaliar a sensibilidade dos respondentes na dimensão cognitiva e avaliativa dos inquiridos face à ética.

A questão 32 pretende observar a dimensão cognitiva da atitude face à ética, que foi analisada em termos descritivos. Pretende avaliar a receptividade do sujeito sobre a existência de princípios e de um código deontológico, da associação entre a atitude ética e a transparência nos negócios.

As respostas que registaram índices de concordância e discordância mais elevados foram as seguintes (ver Tabela 47⁹⁹ e Tabela 48):

1. Uma atitude ética do TOC permite um maior grau de transparência nos negócios (41,5% do total de respondentes);
2. Um Código Deontológico deve assentar em fortes princípios éticos (36,6% do total de respondentes);

⁹⁹ Vide Apêndice R pois apresenta, em pormenor, a informação que deu origem a esta tabela resumo.

3. As demonstrações financeiras devem possibilitar que qualquer utente possa tomar decisões (35,4 do total de respondentes);
4. Um código deontológico define as normas éticas relativas a uma profissão (23,7% do total de respondentes).

As respostas consideradas menos importantes, pois apresentaram um número de respondentes mais elevado mas com uma classificação de “discordo totalmente” (ver Tabela 48) foram:

1. O TOC depende da perspectiva do empresário relativamente à ética (24,8% do total de respondentes);
2. Se um determinado reconhecimento diminuir o resultado contabilístico mas não o fiscal é dispensável o seu reconhecimento (23,3% do total de respondentes);
3. A existência de um Código Deontológico limita a actuação profissional (20,8% do total de respondentes);
4. O sigilo profissional é incompatível com a denúncia de crime público (13,8% do total de respondentes).

::TABELA 47 - DIMENSÃO COGNITIVA FACE À ÉTICA, CONCORDO TOTALMENTE

Afirmação	N.º de respondentes	Total N %	Total N
GIV_32_Atitude_ética_do_TOC_maior_grau_transparência	88	41,5%	212
GIV_32_Código_Deontológico_deve_assentar_em_fortes_princípios	78	36,6%	213
GIV_32_As_DFs_devem possibilitar tomada decisão	75	35,4%	212
GIV_32_Um_código_deontológico_define_as_normas_éticas	44	23,7%	186
GIV_32_A_ética_depnde_da_cultura	33	18,1%	182
GIV_32_A_ética_tem_de_ser_traduzida_atraves_de_normas	32	18,3%	175
GIV_32_A_ética_é_absoluta_em_si_mesma	31	17,1%	181
GIV_32_A_ética_pode_ser_ensinada	29	16,8%	173
GIV_32_A_responsabilidade_da_empresa_é_gerar_resultados	26	15,5%	168
GIV_32_Sigilo_profissional_incompatível_denúncia_crime	25	12,8%	196
GIV_32_Ética_e_moral_são_sinónimos	24	13,3%	180
GIV_32_Exist_e_um_Código_de_Ética_Empresarial	21	11,7%	179
GIV_32_TOC_deve_responder_todas_solicitações_clientes	21	11,7%	179
GIV_32_O_TOC_deve_atender_ao_interesse_da_identidade	20	12,4%	161
GIV_32_A_ética_depnde_da_situação_correcta	20	11,4%	175
GIV_32_Se_reconhecimento_diminuir_resultado_ctb_é_dispensavel	18	8,4%	215
GIV_32_Existência_Código_Deontológico_elimina_dilema_ético	14	7,6%	184
GIV_32_TOC_depnde_perspectiva_do_empresa_riativa_ética	11	5,3%	206
GIV_32_Principal_preocupação_TOC_interesses_clientes	11	6,3%	176
GIV_32_Existência_Código_Deontológico_limita_a_actuação	9	4,7%	192
GIV_32_TOC_limitado_actuação_ética	9	5,0%	179

Fonte: Elaboração própria.

::TABELA 48 - DIMENSÃO COGNITIVA FACE À ÉTICA, DISCORDO TOTALMENTE

Afirmação	N.º de respondentes	Total N %	Total N
GIV_32_TOC_depends_perspectiva_do_empresário_relativa_etica	51	24,8%	206
GIV_32_Se_reconhecimento_diminuir_resultado_ctb_é_dispensavel	50	23,3%	215
GIV_32_Existência_Código_Deontológico_limita_a_actuação	40	20,8%	192
GIV_32_Sigilo_profissional_incompatível_denúncia_crime	27	13,8%	196
GIV_32_Existência_Código_Deontológico_elimina_dilema_ético	25	13,6%	184
GIV_32_TOC_limitado_actuação_ética	21	11,7%	179
GIV_32_TOC_deve_responder_todas_solicitações_clientes	20	11,2%	179
GIV_32_Ética_e_moral_são_sinónimos	14	7,8%	180
GIV_32_A_ética_depends_da_situação_correcta	12	6,9%	175
GIV_32_A_ética_tem_de_ser_traduzida_atraves_de_normas	11	6,3%	175
GIV_32_A_ética_depends_da_cultura	10	5,5%	182
GIV_32_A_ética_pode_ser_ensinada	9	5,2%	173
GIV_32_A_ética_é_absoluta_em_si_mesma	9	5,0%	181
GIV_32_Existencia_um_Código_de_Ética_Empresarial	9	5,0%	179
GIV_32_A_responsabilidade_da_empresa_é_gerar_resultados	8	4,8%	168
GIV_32_O_TOC_deve_atender_ao_interesse_da_identidade	8	5,0%	161
GIV_32_As_DFs_devem_possibilitar_tomada_decisão	6	2,8%	212
GIV_32_Um_código_deontológico_define_as_normas_éticas	4	2,2%	186
GIV_32_Atitude_ética_do_TOC_maior_grau_transparência	2	,9%	212
GIV_32_Código_Deontológico_deve_assentar_em_fortes_princípios	0	,0%	0

Fonte: Elaboração própria.

Do total dos respondentes à questão n.º 32, dimensão cognitiva face à ética, conforme se pode observar na Tabela 49, 53,3% dos respondentes concordavam totalmente com a afirmação, ao passo que a opção “discordo totalmente” foi objecto de 1,2 % das respostas dos inquiridos.

::TABELA 49 - QUESTÃO 32, ATITUDE ÉTICA DO TOC

	Contar	Coluna N %	Tabela Total N %
GIV_32_Atitude_ética_do_TOC_maior_grau_transparência	Discordo totalmente	2	1,2%
	Discordo muito	2	1,2%
	Discordo moderadamente	2	1,2%
	Não concordo, nem discordo	13	7,9%
	Concordo moderadamente	24	14,5%
	Concordo muito	34	20,6%
	Concordo totalmente	88	53,3%

Fonte: Elaboração própria.

Conforme se pode observar na Tabela 50, da análise estatística descritiva, constatou-se que os TOC's respondentes identificaram como “Muito importante” o conjunto dos seguintes itens:

- ◆ Um TOC ético (85 respondentes, ou seja, 57% do total de respondentes);
- ◆ A independência na execução de funções (81 respondentes ou seja, 55% do total de respondentes);
- ◆ A informação contabilística (80 respondentes ou seja, 53% do total de respondentes).

Os itens considerados como “Nada importante” foram:

- ◆ É mais importante o interesse da entidade (13 respondentes ou seja, 9% do total de respondentes);
- ◆ A existência de um Código Empresarial (8 respondentes ou seja, 6% do total de respondentes);
- ◆ Denúncia de crime público (5 respondentes ou seja, 3% do total de respondentes).

Os resultados obtidos no âmbito do estudo efectuado por Carreira, Anunciação e Gonçalves (2007) apresentam alguma similaridade com os obtidos no decorrer desta investigação. Os valores mais elevados no âmbito do estudo que estes efectuaram foram “um TOC ético” e a “informação fiscal”. No presente estudo a informação fiscal, aparece em quarto lugar. Na presente investigação, e uma vez que os inquiridos são TOC’s parece lógico que atribuam maior importância à independência e à informação contabilística.

::TABELA 50 - DIMENSÃO AFECTIVA/AVALIATIVA FACE À ÉTICA

GIV_33_A_existência_de_um Código_Deontológico			GIV_33_Os_princípios_éticos			GIV_33_Um_TOC_ético	
Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes
1	4		1	1		2	3
2	5		2	3		3	1
3	6		3	3		4	8
4	15		4	13		5	16
5	20		5	18		6	35
6	51		6	53		7	85
7	62		7	60		(em branco)	139
(em branco)	124		(em branco)	136		Total Geral	287
Total Geral	287		Total Geral	287			
GIV_33_Uma_ética			GIV_33_O_sigilo_profissional			GIV_33_O_ensino_da_ética_na _profissão_de_gestor	
Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes
1	4		1	1		1	1
2	3		2	2		2	4
3	4		3	3		3	2
4	10		4	6		4	11
5	22		5	24		5	24
6	51		6	52		6	43
7	53		7	69		7	61
(em branco)	140		(em branco)	130		(em branco)	141
Total Geral	287		Total Geral	287		Total Geral	287
GIV_33_É_mais_importante_o_ interesse_da_entidade			GIV_33_A_Denúncia_de_crime _público			GIV_33_A_independência_na _execução_de_funções	
Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes
1	13	9%	1	5	3%	2	1
2	13		2	3		3	1
3	21		3	6		4	4
4	28		4	10		5	13
5	43		5	27		6	46
6	19		6	53		7	81
7	5		7	49		(em branco)	141
(em branco)	145		(em branco)	134		Total Geral	287
Total Geral	287		Total Geral	287			
GIV_33_A_existência_de um_Código_Empresarial			GIV_33_O_ensino_da_ética_na _profissão_contabilística			GIV_33_A_informação_contabil ística	
Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes
1	8	6%	1	1		2	1
2	1		2	4		3	3
3	10		3	2		4	2
4	34		4	11		5	11
5	28		5	24		6	53
6	40		6	43		7	80
7	23		7	61		(em branco)	137
(em branco)	143		(em branco)	141		Total Geral	287
Total Geral	287		Total Geral	287			
GIV_33_Os_interesses_dos_difere ntes_utentes_na_informação_ctb			GIV_33_Um_empresário_ético			GIV_33_A_informação_fiscal	
Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes		Grau de Importância	N.º de Respondentes
1	3		1	1		2	1
2	4		2	2		3	2
3	7		3	3		4	3
4	16		4	12		5	11
5	38		5	23		6	50
6	51		6	40		7	77
7	23		7	65		(em branco)	143
(em branco)	145		(em branco)	141		Total Geral	287
Total Geral	287		Total Geral	287			

Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE M - QUADROS DE ANÁLISE AO INQUÉRITO 2, QUESTÃO 31 E

31.1. - SPSS

:TABELA ANÁLISE 1 - QIV_31_ENTRADA_VIGOR_CEDP_INFLUENCIOU_SUA_ACTIVIDADE

		Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
	Sim	65	22,6	33,3	33,3
	Não	130	45,3	66,7	100,0
	Total	195	67,9	100,0	
Não respondentes	Sistema	92	32,1		
Total		287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

:TABELA ANÁLISE 2 - QIV_31.1._SIM_DIGNIFICAÇÃO_DA_PROFISSÃO_TOC

		Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
	Sim	61	21,3	100,0	100,0
Não respondentes	Sistema	226	78,7		
Total		287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

:TABELA ANÁLISE 3 - QIV_31.1._SIM_MAIOR_COLABORAÇÃO_ENTRE_COLEGAS_TOC'S

		Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
	Sim	28	9,8	100,0	100,0
Não respondentes	Sistema	259	90,2		
Total		287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

:TABELA ANÁLISE 4 - QIV_31.1._SIM_COMBATE_À_EVASÃO_FISCAL

		Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
	Sim	23	8,0	100,0	100,0
Não respondentes	Sistema	264	92,0		
Total		287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

:TABELA ANÁLISE 5 - QIV_31.1._SIM_MAIOR_SENSIBILIDADE_PARA_A_ÉTICA_PROFSSIONAL

		Frequência	Percentagem	Percentagem respondentes	Percentagem Acumulada
	Sim	44	15,3	100,0	100,0
Não respondentes	Sistema	243	84,7		
Total		287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE N - QUADROS DE ANÁLISE AO INQUÉRITO 2, QUESTÃO 31.2. -

SPSS

QIV_31.2_Artigo_4°_Independência_e_conflito_de_deveres					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	8	2,8	12,9	12,9
	2	4	1,4	6,5	19,4
	3	3	1,0	4,8	24,2
	4	11	3,8	17,74	41,94
	5	5	1,7	8,1	50,04
	6	3	1,0	4,8	54,84
	7	4	1,4	6,5	61,34
	8	5	1,7	8,1	69,44
	9	12	4,2	19,35	88,79
	10	5	1,7	8,1	96,89
	11=Maior Grau de Importância	2	,7	3,2	100,0
	Total	62	21,6	100,0	
Missing	System	225	78,4		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_5°_Responsabilidade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	11	3,8	17,74	17,7
	2	5	1,7	8,1	25,8
	3	6	2,1	9,7	35,5
	4	3	1,0	4,8	40,3
	5	3	1,0	4,8	45,2
	6	5	1,7	8,1	53,2
	7	1	,3	1,6	54,8
	8	2	,7	3,2	58,1
	9	2	,7	3,2	61,3
	10	12	4,2	19,35	80,6
	11=Maior Grau de Importância	12	4,2	19,35	100,0
	Total	62	21,6	100,0	
Missing	System	225	78,4		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_6°_Competência_profissional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	5	1,7	8,2	8,2
	2	13	4,5	21,31	29,5
	3	4	1,4	6,6	36,1
	4	2	,7	3,3	39,3
	5	1	,3	1,6	41,0
	6	2	,7	3,3	44,3
	7	3	1,0	4,9	49,2
	8	6	2,1	9,8	59,0
	9	2	,7	3,3	62,3
	10	9	3,1	14,75	77,0
	11=Maior Grau de Importância	14	4,9	22,95	100,0
	Total	61	21,3	100,0	
Missing	System	226	78,7		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_7°_Princípios_e_normas_contabilísticas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	3	1,0	4,9	4,9
	2	3	1,0	4,9	9,8
	3	10	3,5	16,39	26,2
	4	7	2,4	11,5	37,7
	5	5	1,7	8,2	45,9
	6	5	1,7	8,2	54,1
	7	5	1,7	8,2	62,3
	8	7	2,4	11,5	73,8
	9	8	2,8	13,11	86,9
	10	8	2,8	13,11	100,0
	Total	61	21,3	100,0	
Missing	System	226	78,7		
Total		287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

QIV_31.2_Artigo_8°_Relações_com_a_Câmara_e_outras_entidades					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	3	1,0	4,9	4,9
	2	1	,3	1,6	6,6
	3	7	2,4	11,5	18,0
	4	7	2,4	11,5	29,5
	5	9	3,1	14,75	44,3
	6	8	2,8	13,11	57,4
	7	8	2,8	13,11	70,5
	8	7	2,4	11,5	82,0
	9	2	,7	3,3	85,2
	10	7	2,4	11,5	96,7
	11=Maior Grau de Importância	2	,7	3,3	100,0
Total		61	21,3	100,0	
Missing	System	226	78,7		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_9°_Contrato_escrito

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	9	3,1	14,52	14,52
	2	8	2,8	12,9	27,4
	3	5	1,7	8,1	35,5
	4	4	1,4	6,5	42,0
	5	6	2,1	9,7	51,7
	6	6	2,1	9,7	61,4
	7	6	2,1	9,7	71,1
	8	4	1,4	6,5	77,6
	9	3	1,0	4,8	82,4
	10	3	1,0	4,8	87,2
	11=Maior Grau de Importância	8	2,8	12,9	100,0
Total		62	21,6	100,0	
Missing	System	225	78,4		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_10°_Confidencialidade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	1	,3	1,6	1,6
	2	2	,7	3,2	4,8
	3	6	2,1	9,7	14,5
	4	5	1,7	8,1	22,6
	5	6	2,1	9,7	32,3
	6	13	4,5	20,97	53,3
	7	11	3,8	17,74	71,0
	8	4	1,4	6,5	77,5
	9	7	2,4	11,29	88,8
	10	7	2,4	11,29	100,0
Total		62	21,6	100,0	
Missing	System	225	78,4		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_11°_Deveres_de_informação

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,3	1,6	1,6
	3	3	1,0	4,8	6,4
	4	6	2,1	9,7	16,1
	5	8	2,8	12,9	29,0
	6	18	6,3	29,03	58,0
	7	7	2,4	11,29	69,3
	8	6	2,1	9,7	79,0
	9	6	2,1	9,7	88,7
	10	7	2,4	11,29	100,0
Total		62	21,6	100,0	
Missing	System	225	78,4		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_13°_Conflitos_de_interesses

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	2	,7	3,3	3,3
	2	2	,7	3,3	6,7
	3	6	2,1	10,0	16,7
	4	8	2,8	13,33	30,0
	5	11	3,8	18,33	48,3
	6	5	1,7	8,3	56,7
	7	6	2,1	10,0	66,7
	8	7	2,4	11,67	78,3
	9	6	2,1	10,0	88,3
	10	6	2,1	10,0	98,3
	11=Maior Grau de Importância	1	,3	1,7	100,0
Total		60	20,9	100,0	
Missing	System	227	79,1		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_14°_Incompatibilidades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	5	1,7	8,3	8,3
	2	10	3,5	16,67	25,0
	3	4	1,4	6,7	31,7
	4	5	1,7	8,3	40,0
	5	7	2,4	11,67	51,7
	6	6	2,1	10	61,7
	7	3	1,0	5,0	66,7
	8	5	1,7	8,3	75,0
	9	6	2,1	10	85,0
	10	5	1,7	8,3	93,3
	11=Maior Grau de Importância	4	1,4	6,7	100,0
Total		60	20,9	100,0	
Missing	System	227	79,1		
Total		287	100,0		

QIV_31.2_Artigo_15°_Honorários

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=Menor Grau de Influência	14	4,9	22,58	22,6
	2	7	2,4	11,29	33,9
	3	4	1,4	6,5	40,3
	5	3	1,0	4,8	45,2
	7	3	1,0	4,8	50,0
	8	4	1,4	6,5	56,5
	9	7	2,4	11,29	67,7
	10	4	1,4	6,5	74,2
	11=Maior Grau de Importância	16	5,6	25,81	100,0
Total		62	21,6	100,0	
Missing	System	225	78,4		
Total		287	100,0		

Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE O - QUADROS DE ANÁLISE AO INQUÉRITO 2 - HIPÓTESE 3

PROBLEMA 2 - ANOS TOC - SPSS

TABELA ANÁLISE H3 - 1- QIV_19.2._CUMPREM_ARTIGO_4º * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	1	2	0	8	11
	% em QIV_19.2.	9,1%	18,2%	,0%	72,7%	100,0%
	% em GII_08	10,0%	20,0%	,0%	4,9%	5,8%
	% Total	,5%	1,1%	,0%	4,2%	5,8%
Raramente	Frequência	7	5	5	84	101
	% em QIV_19.2.	6,9%	5,0%	5,0%	83,2%	100,0%
	% em GII_08	70,0%	50,0%	62,5%	51,9%	53,2%
	% Total	3,7%	2,6%	2,6%	44,2%	53,2%
Sempre	Frequência	2	3	3	62	70
	% em QIV_19.2.	2,9%	4,3%	4,3%	88,6%	100,0%
	% em GII_08	20,0%	30,0%	37,5%	38,3%	36,8%
	% Total	1,1%	1,6%	1,6%	32,6%	36,8%
Muitas vezes	Frequência	0	0	0	8	8
	% em QIV_19.2.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	4,9%	4,2%
	% Total	,0%	,0%	,0%	4,2%	4,2%
FREQUÊNCIA		10	10	8	162	190
% EM QIV 19.2.		5,3%	5,3%	4,2%	85,3%	100,0%
% EM GII_08		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% TOTAL		5,3%	5,3%	4,2%	85,3%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE H3 - 2- QIV_21.2._CUMPREM_ARTIGO_6º * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	0	0	1	4	5
	% em QIV_21.2.	,0%	,0%	20,0%	80,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	12,5%	2,7%	2,8%
	% Total	,0%	,0%	,6%	2,2%	2,8%
Raramente	Frequência	5	8	3	78	94
	% em QIV_21.2.	5,3%	8,5%	3,2%	83,0%	100,0%
	% em GII_08	55,6%	72,7%	37,5%	52,0%	52,8%
	% Total	2,8%	4,5%	1,7%	43,8%	52,8%
Sempre	Frequência	4	3	4	58	69
	% em QIV_21.2.	5,8%	4,3%	5,8%	84,1%	100,0%
	% em GII_08	44,4%	27,3%	50,0%	38,7%	38,8%
	% Total	2,2%	1,7%	2,2%	32,6%	38,8%
Quase Sempre	Frequência	0	0	0	10	10
	% em QIV_21.2.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	6,7%	5,6%
	% Total	,0%	,0%	,0%	5,6%	5,6%
Frequência		9	11	8	150	178
% em QIV_21.2.		5,1%	6,2%	4,5%	84,3%	100,0%
% em GII_08		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Total		5,1%	6,2%	4,5%	84,3%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE H3 - 3- QIV_22.2._CUMPREM_ARTIGO_7º * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	0	0	0	1	1
	% em QIV_22.2.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	,6%	,5%
	% Total	,0%	,0%	,0%	,5%	,5%
Raramente	Frequência	4	4	4	34	46
	% em QIV_22.2.	8,7%	8,7%	8,7%	73,9%	100,0%
	% em GII_08	44,4%	33,3%	50,0%	22,1%	25,1%
	% Total	2,2%	2,2%	2,2%	18,6%	25,1%
Sempre	Frequência	5	8	4	110	127
	% em QIV_22.2.	3,9%	6,3%	3,1%	86,6%	100,0%
	% em GII_08	55,6%	66,7%	50,0%	71,4%	69,4%
	% Total	2,7%	4,4%	2,2%	60,1%	69,4%
Quase Sempre	Frequência	0	0	0	9	9
	% em QIV_22.2.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	5,8%	4,9%
	% Total	,0%	,0%	,0%	4,9%	4,9%
Frequência		9	12	8	154	183
% em QIV_22.2.		4,9%	6,6%	4,4%	84,2%	100,0%
% em GII_08		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Total		4,9%	6,6%	4,4%	84,2%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE H3 - 4- QIV_23.2._CUMPREM_ARTIGO_8º * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	1	0	0	2	3
	% em QIV_23.2.	33,3%	,0%	,0%	66,7%	100,0%
	% em GII_08	11,1%	,0%	,0%	1,3%	1,6%
	% Total	,5%	,0%	,0%	1,1%	1,6%
Raramente	Frequência	2	4	3	55	64
	% em QIV_23.2.	3,1%	6,3%	4,7%	85,9%	100,0%
	% em GII_08	22,2%	33,3%	33,3%	36,2%	35,2%
	% Total	1,1%	2,2%	1,6%	30,2%	35,2%
Sempre	Frequência	6	8	6	85	105
	% em QIV_23.2.	5,7%	7,6%	5,7%	81,0%	100,0%
	% em GII_08	66,7%	66,7%	66,7%	55,9%	57,7%
	% Total	3,3%	4,4%	3,3%	46,7%	57,7%
Quase sempre	Frequência	0	0	0	10	10
	% em QIV_23.2.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	6,6%	5,5%
	% Total	,0%	,0%	,0%	5,5%	5,5%
Frequência		9	12	9	152	182
% em QIV_23.2.		4,9%	6,6%	4,9%	83,5%	100,0%
% em GII_08		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Total		4,9%	6,6%	4,9%	83,5%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE H3 - 5- QIV_24.4._CUMPREM_ARTIGO_9º * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	0	0	1	5	6
	% em QIV_24.4.	,0%	,0%	16,7%	83,3%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	11,1%	3,6%	3,6%
	% Total	,0%	,0%	,6%	3,0%	3,6%
Raramente	Frequência	7	11	5	101	124
	% em QIV_24.4.	5,6%	8,9%	4,0%	81,5%	100,0%
	% em GII_08	77,8%	91,7%	55,6%	73,2%	73,8%
	% Total	4,2%	6,5%	3,0%	60,1%	73,8%
Sempre	Frequência	2	1	3	26	32
	% em QIV_24.4.	6,3%	3,1%	9,4%	81,3%	100,0%
	% em GII_08	22,2%	8,3%	33,3%	18,8%	19,0%
	% Total	1,2%	,6%	1,8%	15,5%	19,0%
Quase sempre	Frequência	0	0	0	4	4
	% em QIV_24.4.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	2,9%	2,4%
	% Total	,0%	,0%	,0%	2,4%	2,4%
Desconheço	Frequência	0	0	0	2	2
	% em QIV_24.4.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	1,4%	1,2%
	% Total	,0%	,0%	,0%	1,2%	1,2%
Frequência		9	12	9	138	168
% em QIV_24.4.		5,4%	7,1%	5,4%	82,1%	100,0%
% em GII_08		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Total		5,4%	7,1%	5,4%	82,1%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE H3 - 6- QIV_25.2._CUMPREM_ARTIGO_10º * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	0	0	0	3	3
	% em QIV_25.2.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	1,9%	1,6%
	% Total	,0%	,0%	,0%	1,6%	1,6%
Raramente	Frequência	4	2	1	45	52
	% em QIV_25.2.	7,7%	3,8%	1,9%	86,5%	100,0%
	% em GII_08	40,0%	16,7%	11,1%	29,2%	28,1%
	% Total	2,2%	1,1%	,5%	24,3%	28,1%
Sempre	Frequência	6	10	8	99	123
	% em QIV_25.2.	4,9%	8,1%	6,5%	80,5%	100,0%
	% em GII_08	60,0%	83,3%	88,9%	64,3%	66,5%
	% Total	3,2%	5,4%	4,3%	53,5%	66,5%
Quase sempre	Frequência	0	0	0	7	7
	% em QIV_25.2.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	4,5%	3,8%
	% Total	,0%	,0%	,0%	3,8%	3,8%
Frequência		10	12	9	154	185
% em QIV_25.2.		5,4%	6,5%	4,9%	83,2%	100,0%
% em GII_08		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Total		5,4%	6,5%	4,9%	83,2%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE H3 - 7- QIV_27.2._CUMPREM_ARTIGO_13º * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	0	0	2	2	4
	% em QIV_27.2.	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	25,0%	1,4%	2,3%
	% Total	,0%	,0%	1,2%	1,2%	2,3%
Raramente	Frequência	5	6	1	80	92
	% em QIV_27.2.	5,4%	6,5%	1,1%	87,0%	100,0%
	% em GII_08	55,6%	50,0%	12,5%	55,9%	53,5%
	% Total	2,9%	3,5%	,6%	46,5%	53,5%
Sempre	Frequência	4	6	5	56	71
	% em QIV_27.2.	5,6%	8,5%	7,0%	78,9%	100,0%
	% em GII_08	44,4%	50,0%	62,5%	39,2%	41,3%
	% Total	2,3%	3,5%	2,9%	32,6%	41,3%
Quase sempre	Frequência	0	0	0	5	5
	% em QIV_27.2.	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	3,5%	2,9%
	% Total	,0%	,0%	,0%	2,9%	2,9%
	Frequência	9	12	8	143	172
	% em QIV_27.2.	5,2%	7,0%	4,7%	83,1%	100,0%
	% em GII_08	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	5,2%	7,0%	4,7%	83,1%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE H3 - 8- QIV_28.2._CUMPREM_ARTIGO_14º * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	0	1	0	8	9
	% em QIV_28.2	,0%	11,1%	,0%	88,9%	100,0%
	% em GII_08	,0%	9,1%	,0%	5,9%	5,6%
	% Total	,0%	,6%	,0%	4,9%	5,6%
Raramente	Frequência	6	6	1	78	91
	% em QIV_28.2.	6,6%	6,6%	1,1%	85,7%	100,0%
	% em GII_08	66,7%	54,5%	14,3%	57,8%	56,2%
	% Total	3,7%	3,7%	,6%	48,1%	56,2%
Sempre	Frequência	3	4	6	45	58
	% em QIV_28.2	5,2%	6,9%	10,3%	77,6%	100,0%
	% em GII_08	33,3%	36,4%	85,7%	33,3%	35,8%
	% Total	1,9%	2,5%	3,7%	27,8%	35,8%
Quase sempre	Frequência	0	0	0	4	4
	% em QIV_28.2	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	3,0%	2,5%
	% Total	,0%	,0%	,0%	2,5%	2,5%
	Frequência	9	11	7	135	162
	% em QIV_28.2	5,6%	6,8%	4,3%	83,3%	100,0%
	% em GII_08	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	5,6%	6,8%	4,3%	83,3%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE H3 - 9- QIV_30.2._CUMPREM_ARTIGO_17° * GII_08_ANOS_TOC

		GII_08_Anos_TOC				Total
		1	2	3	4	
Nunca	Frequência	1	0	0	8	9
	% em QIV_30.2	11,1%	,0%	,0%	88,9%	100,0%
	% em GII_08	10,0%	,0%	,0%	5,1%	4,9%
	% Total	,5%	,0%	,0%	4,3%	4,9%
Raramente	Frequência	5	7	2	97	111
	% em QIV_30.2	4,5%	6,3%	1,8%	87,4%	100,0%
	% em GII_08	50,0%	58,3%	28,6%	62,2%	60,0%
	% Total	2,7%	3,8%	1,1%	52,4%	60,0%
Sempre	Frequência	4	5	5	45	59
	% em QIV_30.2	6,8%	8,5%	8,5%	76,3%	100,0%
	% em GII_08	40,0%	41,7%	71,4%	28,8%	31,9%
	% Total	2,2%	2,7%	2,7%	24,3%	31,9%
Quase sempre	Frequência	0	0	0	6	6
	% em QIV_30.2	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% em GII_08	,0%	,0%	,0%	3,8%	3,2%
	% Total	,0%	,0%	,0%	3,2%	3,2%
Frequência		10	12	7	156	185
% em QIV_30.2		5,4%	6,5%	3,8%	84,3%	100,0%
% em GII_08		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Total		5,4%	6,5%	3,8%	84,3%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE P - QUADROS DE ANÁLISE AO INQUÉRITO 2 - HIPÓTESE 3

PROBLEMA 2- GÊNERO - SPSS

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 1
QIV_19.2._CUMPREM_ARTIGO_4º * GI_01_GÊNERO

		GI_01_Gênero		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	7	4	11
	% of Total	3,4%	1,9%	5,3%
Raramente	<i>Frequência</i>	70	41	111
	% of Total	33,8%	19,8%	53,6%
Sempre	<i>Frequência</i>	47	28	75
	% of Total	22,7%	13,5%	36,2%
Muitas vezes	<i>Frequência</i>	9	1	10
	% of Total	4,3%	,5%	4,8%
Total	<i>Frequência</i>	133	74	207
	% of Total	64,3%	35,7%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 2
QIV_20.2._CUMPREM_ARTIGO_5º * GI_01_GÊNERO

		GI_01_Gênero		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	2	1	3
	% of Total	1,0%	,5%	1,6%
Raramente	<i>Frequência</i>	54	26	80
	% of Total	28,3%	13,6%	41,9%
Sempre	<i>Frequência</i>	62	35	97
	% of Total	32,5%	18,3%	50,8%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	8	3	11
	% of Total	4,2%	1,6%	5,8%
Total	<i>Frequência</i>	126	65	191
	% of Total	66,0%	34,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 3
QIV_21.2._CUMPREM_ARTIGO_6º * GI_01_GÊNERO

		GI_01_Gênero		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	3	2	5
	% of Total	1,5%	1,0%	2,6%
Raramente	<i>Frequência</i>	66	33	99
	% of Total	34,0%	17,0%	51,0%
Sempre	<i>Frequência</i>	46	33	79
	% of Total	23,7%	17,0%	40,7%
Quase Sempre	<i>Frequência</i>	7	4	11
	% of Total	3,6%	2,1%	5,7%
Total	<i>Frequência</i>	122	72	194
	% of Total	62,9%	37,1%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 4
QIV_22.2._CUMPREM_ARTIGO_7º * GI_01_GÉNERO

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	1	1
	% of Total	,0%	,5%	,5%
Raramente	<i>Frequência</i>	36	13	49
	% of Total	18,1%	6,5%	24,6%
Sempre	<i>Frequência</i>	82	56	138
	% of Total	41,2%	28,1%	69,3%
Quase Sempre	<i>Frequência</i>	10	1	11
	% of Total	5,0%	,5%	5,5%
Total	<i>Frequência</i>	128	71	199
	% of Total	64,3%	35,7%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 5
QIV_22.2._CUMPREM_ARTIGO_8º * GI_01_GÉNERO

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	2	1	3
	% of Total	1,0%	,5%	1,5%
Raramente	<i>Frequência</i>	40	27	67
	% of Total	20,2%	13,6%	33,8%
Sempre	<i>Frequência</i>	75	42	117
	% of Total	37,9%	21,2%	59,1%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	8	3	11
	% of Total	4,0%	1,5%	5,6%
Total	<i>Frequência</i>	125	73	198
	% of Total	63,1%	36,9%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 6
QIV_24.4._CUMPREM_ARTIGO_9º * GI_01_GÉNERO

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	5	1	6
	% of Total	2,7%	,5%	3,3%
Raramente	<i>Frequência</i>	85	48	133
	% of Total	46,7%	26,4%	73,1%
Sempre	<i>Frequência</i>	24	13	37
	% of Total	13,2%	7,1%	20,3%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	3	1	4
	% of Total	1,6%	,5%	2,2%
Desconheço	<i>Frequência</i>	1	1	2
	% of Total	,5%	,5%	1,1%
Total	<i>Frequência</i>	118	64	182
	% of Total	64,8%	35,2%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 7
QIV_26.2._CUMPREM_ARTIGO_11º * GI_01_GÉNERO

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	3	2	5
	% of Total	1,6%	1,0%	2,6%
Raramente	<i>Frequência</i>	46	28	74
	% of Total	23,8%	14,5%	38,3%
Sempre	<i>Frequência</i>	69	38	107
	% of Total	35,8%	19,7%	55,4%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	7	0	7
	% of Total	3,6%	,0%	3,6%
Total	<i>Frequência</i>	125	68	193
	% of Total	64,8%	35,2%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 8
QIV_25.2._CUMPREM_ARTIGO_10º * GI_01_GÉNERO

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	1	2	3
	% of Total	,5%	1,0%	1,5%
Raramente	<i>Frequência</i>	39	17	56
	% of Total	19,4%	8,5%	27,9%
Sempre	<i>Frequência</i>	80	53	133
	% of Total	39,8%	26,4%	66,2%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	8	1	9
	% of Total	4,0%	,5%	4,5%
Total	<i>Frequência</i>	128	73	201
	% of Total	63,7%	36,3%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 9
QIV_27.2._CUMPREM_ARTIGO_13º * GI_01_GÉNERO

		GI_01_Género		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	3	1	4
	% of Total	1,6%	,5%	2,1%
Raramente	<i>Frequência</i>	61	39	100
	% of Total	32,4%	20,7%	53,2%
Sempre	<i>Frequência</i>	53	25	78
	% of Total	28,2%	13,3%	41,5%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	6	0	6
	% of Total	3,2%	,0%	3,2%
Total	<i>Frequência</i>	123	65	188
	% of Total	65,4%	34,6%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 – 10
QIV_28.2._CUMPREM_ARTIGO_14° * GI_01_GÉNERO

		<i>GI_01_Género</i>		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	7	2	9
	% of Total	4,0%	1,1%	5,1%
Raramente	<i>Frequência</i>	61	38	99
	% of Total	34,7%	21,6%	56,3%
Sempre	<i>Frequência</i>	46	18	64
	% of Total	26,1%	10,2%	36,4%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	4	0	4
	% of Total	2,3%	,0%	2,3%
Total	<i>Frequência</i>	118	58	176
	% of Total	67,0%	33,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE HIPÓTESE 3 - 11
QIV_28.2._CUMPREM_ARTIGO_14° * GI_01_GÉNERO

		<i>GI_01_Género</i>		Total
		Masculino	Feminino	
Nunca	<i>Frequência</i>	5	5	10
	% of Total	2,5%	2,5%	5,0%
Raramente	<i>Frequência</i>	81	38	119
	% of Total	40,7%	19,1%	59,8%
Sempre	<i>Frequência</i>	40	24	64
	% of Total	20,1%	12,1%	32,2%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	5	1	6
	% of Total	2,5%	,5%	3,0%
Total	<i>Frequência</i>	131	68	199
	% of Total	65,8%	34,2%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE Q - QUADROS DE ANÁLISE AO INQUÉRITO 2 - HIPÓTESE 3

PROBLEMA 2 - ESCALÕES ETÁRIOS - SPSS

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 1
QIV_19.2._CUMPRES_ARTIGO_4º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	1	3	2	2	3	11
	% of Total	,5%	1,4%	1,0%	1,0%	1,4%	5,3%
Raramente	<i>Frequência</i>	3	17	22	32	37	111
	% of Total	1,4%	8,2%	10,6%	15,5%	17,9%	53,6%
Sempre	<i>Frequência</i>	2	11	10	26	26	75
	% of Total	1,0%	5,3%	4,8%	12,6%	12,6%	36,2%
Muitas vezes	<i>Frequência</i>	0	2	1	4	3	10
	% of Total	,0%	1,0%	,5%	1,9%	1,4%	4,8%
Total	<i>Frequência</i>	6	33	35	64	69	207
	% of Total	2,9%	15,9%	16,9%	30,9%	33,3%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 2
QIV_20.2._CUMPRES_ARTIGO_5º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	0	1	1	1	3
	% of Total	,0%	,0%	,5%	,5%	,5%	1,6%
Raramente	<i>Frequência</i>	2	11	16	20	31	80
	% of Total	1,0%	5,8%	8,4%	10,5%	16,2%	41,9%
Sempre	<i>Frequência</i>	3	21	17	29	27	97
	% of Total	1,6%	11,0%	8,9%	15,2%	14,1%	50,8%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	0	1	1	6	3	11
	% of Total	,0%	,5%	,5%	3,1%	1,6%	5,8%
Total	<i>Frequência</i>	5	33	35	56	62	191
	% of Total	2,6%	17,3%	18,3%	29,3%	32,5%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 3
QIV_21.2._CUMPRES_ARTIGO_6º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	1	2	1	1	5
	% of Total	,0%	,5%	1,0%	,5%	,5%	2,6%
Raramente	<i>Frequência</i>	3	15	15	32	34	99
	% of Total	1,5%	7,7%	7,7%	16,5%	17,5%	51,0%
Sempre	<i>Frequência</i>	2	15	13	25	24	79
	% of Total	1,0%	7,7%	6,7%	12,9%	12,4%	40,7%
Quase Sempre	<i>Frequência</i>	0	1	3	3	4	11
	% of Total	,0%	,5%	1,5%	1,5%	2,1%	5,7%
Total	<i>Frequência</i>	5	32	33	61	63	194
	% of Total	2,6%	16,5%	17,0%	31,4%	32,5%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 4
QIV_22.2. CUMPREM_ARTIGO_7º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	0	0	1	0	1
	% of Total	,0%	,0%	,0%	,5%	,0%	,5%
Raramente	<i>Frequência</i>	2	8	8	15	16	49
	% of Total	1,0%	4,0%	4,0%	7,5%	8,0%	24,6%
Sempre	<i>Frequência</i>	3	25	26	40	44	138
	% of Total	1,5%	12,6%	13,1%	20,1%	22,1%	69,3%
Quase Sempre	<i>Frequência</i>	0	1	2	3	5	11
	% of Total	,0%	,5%	1,0%	1,5%	2,5%	5,5%
Total	<i>Frequência</i>	5	34	36	59	65	199
	% of Total	2,5%	17,1%	18,1%	29,6%	32,7%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 5
QIV_23.2. CUMPREM_ARTIGO_8º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	0	0	2	1	3
	% of Total	,0%	,0%	,0%	1,0%	,5%	1,5%
Raramente	<i>Frequência</i>	2	14	9	20	22	67
	% of Total	1,0%	7,1%	4,5%	10,1%	11,1%	33,8%
Sempre	<i>Frequência</i>	3	18	25	33	38	117
	% of Total	1,5%	9,1%	12,6%	16,7%	19,2%	59,1%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	0	0	2	5	4	11
	% of Total	,0%	,0%	1,0%	2,5%	2,0%	5,6%
Total	<i>Frequência</i>	5	32	36	60	65	198
	% of Total	2,5%	16,2%	18,2%	30,3%	32,8%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 6
QIV_24.4. CUMPREM_ARTIGO_9º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	2	0	0	4	6
	% of Total	,0%	1,1%	,0%	,0%	2,2%	3,3%
Raramente	<i>Frequência</i>	4	26	22	40	41	133
	% of Total	2,2%	14,3%	12,1%	22,0%	22,5%	73,1%
Sempre	<i>Frequência</i>	1	4	9	12	11	37
	% of Total	,5%	2,2%	4,9%	6,6%	6,0%	20,3%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	0	0	2	1	1	4
	% of Total	,0%	,0%	1,1%	,5%	,5%	2,2%
Desconheço	<i>Frequência</i>	0	0	0	1	1	2
	% of Total	,0%	,0%	,0%	,5%	,5%	1,1%
Total	<i>Frequência</i>	5	32	33	54	58	182
	% of Total	2,7%	17,6%	18,1%	29,7%	31,9%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 7
QIV_26.2._CUMPREM_ARTIGO_11º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	2	0	1	2	5
	% of Total	,0%	1,0%	,0%	,5%	1,0%	2,6%
Raramente	<i>Frequência</i>	4	8	15	24	23	74
	% of Total	2,1%	4,1%	7,8%	12,4%	11,9%	38,3%
Sempre	<i>Frequência</i>	1	21	18	31	36	107
	% of Total	,5%	10,9%	9,3%	16,1%	18,7%	55,4%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	0	1	2	2	2	7
	% of Total	,0%	,5%	1,0%	1,0%	1,0%	3,6%
Total	<i>Frequência</i>	5	32	35	58	63	193
	% of Total	2,6%	16,6%	18,1%	30,1%	32,6%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 8
QIV_25.2._CUMPREM_ARTIGO_10º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	1	0	0	2	3
	% of Total	,0%	,5%	,0%	,0%	1,0%	1,5%
Raramente	<i>Frequência</i>	3	4	8	19	22	56
	% of Total	1,5%	2,0%	4,0%	9,5%	10,9%	27,9%
Sempre	<i>Frequência</i>	2	27	27	39	38	133
	% of Total	1,0%	13,4%	13,4%	19,4%	18,9%	66,2%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	0	1	2	2	4	9
	% of Total	,0%	,5%	1,0%	1,0%	2,0%	4,5%
Total	<i>Frequência</i>	5	33	37	60	66	201
	% of Total	2,5%	16,4%	18,4%	29,9%	32,8%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 9
QIV_27.2._CUMPREM_ARTIGO_13º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	2	1	1	0	4
	% of Total	,0%	1,1%	,5%	,5%	,0%	2,1%
Raramente	<i>Frequência</i>	3	14	17	34	32	100
	% of Total	1,6%	7,4%	9,0%	18,1%	17,0%	53,2%
Sempre	<i>Frequência</i>	2	14	17	18	27	78
	% of Total	1,1%	7,4%	9,0%	9,6%	14,4%	41,5%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	0	1	1	1	3	6
	% of Total	,0%	,5%	,5%	,5%	1,6%	3,2%
Total	<i>Frequência</i>	5	31	36	54	62	188
	% of Total	2,7%	16,5%	19,1%	28,7%	33,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 10
QIV_28.2. CUMPREM_ARTIGO_14º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	0	4	1	0	4	9
	% of Total	,0%	2,3%	,6%	,0%	2,3%	5,1%
Raramente	<i>Frequência</i>	3	14	16	32	34	99
	% of Total	1,7%	8,0%	9,1%	18,2%	19,3%	56,3%
Sempre	<i>Frequência</i>	2	12	13	21	16	64
	% of Total	1,1%	6,8%	7,4%	11,9%	9,1%	36,4%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	0	0	1	1	2	4
	% of Total	,0%	,0%	,6%	,6%	1,1%	2,3%
Total	<i>Frequência</i>	5	30	31	54	56	176
	% of Total	2,8%	17,0%	17,6%	30,7%	31,8%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

TABELA ANÁLISE PROBLEMA 2 HIPÓTESE 3 - 11
QIV_30.2. CUMPREM_ARTIGO_17º * ESCALÕES DA IDADE

		Escalaões da Idade					Total
		<=30	>30 & <=40	>41 & <=50	>51 & <=60	>61 & <=90	
Nunca	<i>Frequência</i>	1	2	2	2	3	10
	% of Total	,5%	1,0%	1,0%	1,0%	1,5%	5,0%
Raramente	<i>Frequência</i>	2	15	20	42	40	119
	% of Total	1,0%	7,5%	10,1%	21,1%	20,1%	59,8%
Sempre	<i>Frequência</i>	2	11	12	17	22	64
	% of Total	1,0%	5,5%	6,0%	8,5%	11,1%	32,2%
Quase sempre	<i>Frequência</i>	0	0	2	3	1	6
	% of Total	,0%	,0%	1,0%	1,5%	,5%	3,0%
Total	<i>Frequência</i>	5	28	36	64	66	199
	% of Total	2,5%	14,1%	18,1%	32,2%	33,2%	100,0%

Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE R - QUADROS DE ANÁLISE AO INQUÉRITO 2, QUESTÃO 32. -

SPSS

		Count	Column N %	Table Total N %			Count	Column N %	Table Total N %
GIV_32_A_ética_ tem_de_ser_ traduzida_atraves_ de_normas	Discordo totalmente	11	7,1%	3,8%	GIV_32_Atitude_ ética_do_TOC_ maior_grau_ transparência	Discordo totalmente	2	1,2%	,7%
	Discordo muito	7	4,5%	2,4%		Discordo muito	2	1,2%	,7%
	Discordo moderadamente	12	7,7%	4,2%		Discordo moderadamente	2	1,2%	,7%
	Não concordo, nem discordo	25	16,1%	8,7%		Não concordo, nem discordo	13	7,9%	4,5%
	Concordo moderadamente	44	28,4%	15,3%		Concordo moderadamente	24	14,5%	8,4%
	Concordo muito	24	15,5%	8,4%		Concordo muito	34	20,6%	11,8%
	Concordo totalmente	32	20,6%	11,1%		Concordo totalmente	88	53,3%	30,7%
GIV_32_A_responsabilidade_da_ empresa_é gerar_ resultados	Discordo totalmente	8	5,2%	2,8%	GIV_32_A_ética_ depende_da_cultura	Discordo totalmente	10	6,8%	3,5%
	Discordo muito	14	9,2%	4,9%		Discordo muito	11	7,4%	3,8%
	Discordo moderadamente	19	12,4%	6,6%		Discordo moderadamente	9	6,1%	3,1%
	Não concordo, nem discordo	20	13,1%	7,0%		Não concordo, nem discordo	19	12,8%	6,6%
	Concordo moderadamente	45	29,4%	15,7%		Concordo moderadamente	37	25,0%	12,9%
	Concordo muito	21	13,7%	7,3%		Concordo muito	29	19,6%	10,1%
	Concordo totalmente	26	17,0%	9,1%		Concordo totalmente	33	22,3%	11,5%
GIV_32_O_TOC_ deve_atender_ao_ interesse_da_ identidade	Discordo totalmente	8	5,2%	2,8%	GIV_32_A_ética_ depende_da_ situação_correcta	Discordo totalmente	12	8,3%	4,2%
	Discordo muito	10	6,5%	3,5%		Discordo muito	17	11,8%	5,9%
	Discordo moderadamente	16	10,4%	5,6%		Discordo moderadamente	7	4,9%	2,4%
	Não concordo, nem discordo	25	16,2%	8,7%		Não concordo, nem discordo	28	19,4%	9,8%
	Concordo moderadamente	55	35,7%	19,2%		Concordo moderadamente	37	25,7%	12,9%
	Concordo muito	20	13,0%	7,0%		Concordo muito	23	16,0%	8,0%
	Concordo totalmente	20	13,0%	7,0%		Concordo totalmente	20	13,9%	7,0%
GIV_32_As_DFs_ devem_possibilitar_ tomada_decisão	Discordo totalmente	6	3,8%	2,1%	GIV_32_A_ética_é_ absoluta_em_si_ mesma	Discordo totalmente	9	6,2%	3,1%
	Discordo muito	1	,6%	,3%		Discordo muito	6	4,1%	2,1%
	Discordo moderadamente	3	1,9%	1,0%		Discordo moderadamente	6	4,1%	2,1%
	Não concordo, nem discordo	6	3,8%	2,1%		Não concordo, nem discordo	24	16,4%	8,4%
	Concordo moderadamente	24	15,4%	8,4%		Concordo moderadamente	37	25,3%	12,9%
	Concordo muito	41	26,3%	14,3%		Concordo muito	33	22,6%	11,5%
	Concordo totalmente	75	48,1%	26,1%		Concordo totalmente	31	21,2%	10,8%
GIV_32_A_ética_ pode_ser_ensinada	Discordo totalmente	9	5,9%	3,1%	GIV_32_Código_ Deontológico_deve_ assentar_em_fortes_ princípios	Discordo totalmente	0	,0%	,0%
	Discordo muito	8	5,3%	2,8%		Discordo muito	1	,7%	,3%
	Discordo moderadamente	9	5,9%	3,1%		Discordo moderadamente	2	1,3%	,7%
	Não concordo, nem discordo	16	10,5%	5,6%		Não concordo, nem discordo	10	6,6%	3,5%
	Concordo moderadamente	41	27,0%	14,3%		Concordo moderadamente	23	15,1%	8,0%
	Concordo muito	40	26,3%	13,9%		Concordo muito	38	25,0%	13,2%
	Concordo totalmente	29	19,1%	10,1%		Concordo totalmente	78	51,3%	27,2%

Fonte: Elaboração própria.

		Count	Column N %	Table Total N %		Count	Column N %	Table Total N %	
GIV_32_ Existe_ um_ Código_ de_ Ética_ Empresarial	Discordo totalmente	9	6,5%	3,1%	GIV_32_ Principal_ preocupação_ TOC_ interesses_ clientes	Discordo totalmente	23	15,9%	8,0%
		7	5,1%	2,4%		Discordo muito	14	9,7%	4,9%
		14	10,1%	4,9%		Discordo moderadamente	25	17,2%	8,7%
		42	30,4%	14,6%		Não concordo, nem discordo	28	19,3%	9,8%
		25	18,1%	8,7%		Concordo moderadamente	28	19,3%	9,8%
		20	14,5%	7,0%		Concordo muito	16	11,0%	5,6%
		21	15,2%	7,3%		Concordo totalmente	11	7,6%	3,8%
GIV_32_ Um_ código_ deontológico_ define_ as_ normas_ éticas	Discordo totalmente	1	,7%	,3%	GIV_32_ Sigilo_ profissional_ incompatível_ denuncia_ crime	Discordo totalmente	27	18,9%	9,4%
		4	2,7%	1,4%		Discordo muito	18	12,6%	6,3%
		2	1,3%	,7%		Discordo moderadamente	24	16,8%	8,4%
		5	3,4%	1,7%		Não concordo, nem discordo	14	9,8%	4,9%
		15	10,1%	5,2%		Concordo moderadamente	17	11,9%	5,9%
		30	20,1%	10,5%		Concordo muito	18	12,6%	6,3%
		48	32,2%	16,7%		Concordo totalmente	25	17,5%	8,7%
GIV_32_ Se_ reconhecimento_ diminuir_ resultado_ ctb_ é_ dispensavel	Discordo totalmente	50	35,7%	17,4%	GIV_32_ TOC_ deve_ responder_ todas_ solicitações_ clientes	Discordo totalmente	20	13,4%	7,0%
		19	13,6%	6,6%		Discordo muito	19	12,8%	6,6%
		15	10,7%	5,2%		Discordo moderadamente	23	15,4%	8,0%
		13	9,3%	4,5%		Não concordo, nem discordo	20	13,4%	7,0%
		16	11,4%	5,6%		Concordo moderadamente	30	20,1%	10,5%
		9	6,4%	3,1%		Concordo muito	16	10,7%	5,6%
		18	12,9%	6,3%		Concordo totalmente	21	14,1%	7,3%
GIV_32_ TOC_ depende_ perspectiva_ do_ empresário_ relativa_ etica	Discordo totalmente	51	35,7%	17,8%	GIV_32_ TOC_ limitado_ atuação_ etica	Discordo totalmente	21	15,2%	7,3%
		27	18,9%	9,4%		Discordo muito	28	20,3%	9,8%
		12	8,4%	4,2%		Discordo moderadamente	20	14,5%	7,0%
		17	11,9%	5,9%		Não concordo, nem discordo	21	15,2%	7,3%
		18	12,6%	6,3%		Concordo moderadamente	25	18,1%	8,7%
		7	4,9%	2,4%		Concordo muito	14	10,1%	4,9%
		11	7,7%	3,8%		Concordo totalmente	9	6,5%	3,1%
GIV_32_ Existência_ Código_ Deontológico_ elimina_ dilema_ ético	Discordo totalmente	25	17,6%	8,7%	GIV_32_ Ética_ e_ moral_ são_ sinônimos	Discordo totalmente	14	9,7%	4,9%
		26	18,3%	9,1%		Discordo muito	13	9,0%	4,5%
		19	13,4%	6,6%		Discordo moderadamente	17	11,7%	5,9%
		25	17,6%	8,7%		Não concordo, nem discordo	20	13,8%	7,0%
		15	10,6%	5,2%		Concordo moderadamente	30	20,7%	10,5%
		18	12,7%	6,3%		Concordo muito	27	18,6%	9,4%
		14	9,9%	4,9%		Concordo totalmente	24	16,6%	8,4%
	Discordo totalmente	25	17,6%	8,7%	GIV_32_ Existência_ Código_ Deontológico_ limita_ a_ atuação	Discordo totalmente	40	27,8%	13,9%
		26	18,3%	9,1%		Discordo muito	29	20,1%	10,1%
		19	13,4%	6,6%		Discordo moderadamente	16	11,1%	5,6%
		25	17,6%	8,7%		Não concordo, nem discordo	21	14,6%	7,3%
		15	10,6%	5,2%		Concordo moderadamente	19	13,2%	6,6%
		18	12,7%	6,3%		Concordo muito	10	6,9%	3,5%
		14	9,9%	4,9%		Concordo totalmente	9	6,3%	3,1%

Fonte: Elaboração própria.

ANEXOS

Anexo 1 – Inquérito ESCE-IPS



ESCE-IPS

Imprimir

Enviar por Email

Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade

Inquérito aos associados da APES

Agradecemos desde Já por responderem ao presente Inquérito que não vos tomará mais de 5 minutos a preencher. Pretende-se com o presente inquérito recolher informações junto de profissionais que exerçam funções de gestão e funções técnicas de gestão.

I Dados Pessoais

Género:	Idade:	Situação face ao mercado de trabalho:	Habilitações Académicas:	Licenciatura Base
<input type="radio"/> Feminino <input type="radio"/> Masculino	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Função de Gestão	<input type="text"/>			
Ambito da Função desempenhada	<input type="text"/>			

Os campos **Nome, Email, Telefone e Morada** só serão preenchidos se pretender receber os resultados do inquérito ou se estiver interessado em participar em novos estudos. Muito Obrigado.

Nome	<input type="text"/>	Email	<input type="text"/>	Telefone	<input type="text"/>
Morada	<input type="text"/>				

II A sua Empresa/Organização

Empresa onde trabalha	<input type="text"/>		
Sector de actividade onde se insere a empresa onde trabalha	CAE	<input type="text"/>	

III Responsabilidade Social das Empresas

(a sua percepção sobre o tema)

O conjunto de questões que se seguem pretendem aferir a sua opinião sobre a responsabilidade Social das empresas

Por favor classifique a prioridade dos seguintes objectivos empresariais

- 1 = Muito pouco importante
- 2 = Pouco importante
- 3 = Neutral
- 4 = Importante
- 5 = Muito importante

Objectivos empresariais para uma qualquer empresa	1	2	3	4	5
1. Remuneração adequada dos capitais investidos pelos accionistas ou detentores de capital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Práticas comerciais cumpridoras dos direitos dos consumidores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Diminuição dos impactes ambientais da actividade da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Manutenção da rede de fornecedores numa lógica de cooperação e relacionamento de longo prazo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Justiça na relação contratual com os trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Práticas comerciais cumpridoras das regras da concorrência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoje em dia tem estado na agenda das empresas o tema da Responsabilidade Social. Na sua opinião, quais as justificações para que isto ocorra?					
Ordene em termos de prioridade a relação de uma qualquer empresa com as seguintes entidades, assinalando com "5" a entidade que merecer atenção prioritária e "1" a menos importante:					
<input style="width: 20px;" type="text"/> Accionistas ou detentores de parte do capital social		Fornecedores		<input style="width: 20px;" type="text"/>	
<input style="width: 20px;" type="text"/> Clientes		Trabalhadores		<input style="width: 20px;" type="text"/>	
<input style="width: 20px;" type="text"/> Comunidade Local				<input style="width: 20px;" type="text"/>	

IV Responsabilidade Social das Organizações

(a sua percepção da sua empresa/organização)

O conjunto de questões que se seguem pretendem aferir a sua opinião sobre a responsabilidade Social praticada pela sua empresa/organização

Por favor classifique a prioridade dos seguintes objectivos empresariais/organizacionais

- 1 = Muito pouco importante
- 2 = Pouco importante
- 3 = Neutral
- 4 = Importante
- 5 = Muito importante

Caso algum objectivo não se aplique à sua empresa/organização, p.f. não classifique tal ou tais objectivos.

Objectivos empresariais para a sua empresa/organização	1	2	3	4	5
1. Remuneração adequada dos capitais investidos pelos accionistas ou detentores de capital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Práticas comerciais cumpridoras dos direitos dos consumidores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Diminuição dos impactes ambientais da actividade da empresa/organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Manutenção da rede de fornecedores numa lógica de cooperação e relacionamento de longo prazo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Justiça na relação contratual com os trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Práticas comerciais cumpridoras das regras da concorrência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Satisfação das necessidades dos clientes/ utentes da empresa/ organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Contribuição para a sustentabilidade regional e competitividade nacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como classifica o nível de desempenho da sua empresa/organização ao nível da Responsabilidade Social?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considera que as acções da sua empresa/organização em domínios da Responsabilidade Social estão:	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>				
Ordene em termos de prioridade a relação da sua empresa/organização com as seguintes entidades, assinalando com "5" a entidade que merecer atenção prioritária e "1" a menos importante:					
<input style="width: 20px;" type="text"/> Accionistas/detentores de parte do capital social/entidade que tutela a organização					<input style="width: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 20px;" type="text"/> Clientes/ utentes	Trabalhadores				<input style="width: 20px;" type="text"/>
<input style="width: 20px;" type="text"/> Comunidade Local	Fornecedores				<input style="width: 20px;" type="text"/>

V Qualidade

(a sua percepção sobre o tema)

O conjunto de questões que se seguem pretendem aferir a sua opinião sobre qualidade

Hoje em dia a Qualidade e a Excelência são dois termos muito em voga. Na sua opinião, quais as justificações para que isto ocorra?

Como consumidor, quais as dimensões da qualidade que considera mais importantes?.,
Classifique de 1 a 5, Sendo "5" a mais importante e "1" a dimensão que considera menos importante.

- Aparência dos equipamentos físicos, infra-estruturas e materiais de comunicação
- Capacidade da empresa/organização responder às suas necessidades
- Competência dos funcionários
- Confiança nos produtos/serviços da empresa/organização
- Qualidade e prestígio da empresa/organização/marca (status)

VI - Qualidade

(a sua percepção sobre a sua empresa/organização)

A sua empresa/organização possui certificação de Qualidade? Sim Não Não Sabe

Como classifica o nível de desempenho da sua empresa/organização ao nível da Qualidade?

Considera que as ações da sua empresa/organização em domínios da Qualidade estão:

Muito obrigado pela sua colaboração

Anexo 2 – Questionário RSE – CSR e NERcab



QUESTIONÁRIO Responsabilidade Social das Empresas

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

1.1 Nome:	_____
1.2 Sede: 1.2.1 Endereço:	_____
1.2.2 Código Postal:	_____ Localidade _____ 1.2.3 Tel.: _____
1.2.4 Fax:	_____ 1.2.5 Página na Internet: _____ 1.2.6 e.mail: _____
1.3 Delegações: 1.3.1 Endereço:	_____
1.3.2 Código Postal:	_____ Localidade _____ 1.3.3 Tel.: _____
1.3.4 Fax:	_____ 1.3.5 e.mail: _____
1.4 Sector de Actividade:	_____
1.5 Código de Actividade Económica (CAE Rev):	_____
1.6 Principais Produtos / Serviços	_____
1.7 Pessoa a Contactar	_____
Nome	_____

GRUPO I

1 - A Empresa tem implementado formalmente políticas de Responsabilidade Social no local de trabalho?

- Sim Formalizado Não Formalizado
 Não Não sabe Não se aplica

1.1 - Se sim, quais são as medidas implementadas?

- Colaboradores desenvolvem uma carreira a longo prazo
 Medidas adequadas contra a discriminação
 Medidas adequadas de igualdade de oportunidades de géneros
 Participação dos colaboradores em estratégias/questões empresariais
 Planos de saúde, segurança e apoio social

1.2 – Especifique o processo utilizado?



2 – A Empresa tem implementada formalmente uma política ambiental?

- Sim Formalizado Não Formalizado
 Não Não sabe Não se aplica

2.1 - Se sim, quais são as medidas implementadas?

- Poupança de energia Minimização e reciclagem de resíduos
 Prevenção de poluição Protecção da natureza Redução do impacto ambiental

2.1.1 – Especifique o processo utilizado?

3 – A Empresa tem uma política de mercado?

- Sim Não Não sabe Não se aplica

3.1 – Se sim, quais são as medidas implementadas?

- Disponibilização de informação e rótulos claros e objectivos sobre os produtos, em matéria de obrigações pós-venda
 Garantia de eficácia na recolha de reacções e nas consultas e/ou diálogo com os clientes, fornecedores e outras pessoas com quem negocia
 Registo e tratamento de reclamações apresentadas por clientes, fornecedores e parceiros comerciais

3.1.1 - Especifique o processo utilizado:

4 – A Empresa dispõe de um código de valores e regras de conduta?

- Sim Não Não sabe Não se aplica

4.1 - Divulgação do código de valores e regras de conduta:

- Clientes Fornecedores Colaboradores Parceiros

GRUPO II

Responsabilidade em Recursos Humanos

1 - A empresa procura implementar medidas para fomentar o emprego a longo prazo dos seus colaboradores?

- Sim Não

1.1 - Se sim, quais as medidas implementadas?

- Formação profissional Reduzido número de contratos a termo / ou outro tipo de vínculo precário



- Bolsas de Estudo Jardins – de – Infância/creches/lares de 3ª idade
- Apoios à saúde Adiantamentos e empréstimos financeiros
- Seguros especiais (vida, saúde, acidentes pessoais)
- Transportes Outro. Especifique:
-
-

1.2 – Se não, quais as razões?

2 – Pensa que os empresários do Distrito de Castelo Branco têm uma preocupação face à implementação de medidas para fomentar o desenvolvimento do emprego a longo prazo?

- Sim Não

2.1 - Se sim, quais as formas/processos adoptados?

- Formação profissional Reduzido número de contratos a termo / ou outro tipo de vínculo precário
- Bolsas de Estudo Jardins – de – Infância/creches/lares de 3ª idade
- Apoios à saúde Adiantamentos e empréstimos financeiros
- Seguros especiais (vida, saúde, acidentes pessoais)
- Transportes Outro. Especifique:
-
-

2.2 – Se não, quais as razões?

3 – Pensa que a região da Beira Baixa poderia ter um maior contributo em relevantes áreas de qualificação e ocupação no contexto empresarial?

- Sim Não

4 – Considera possível a empresa assumir compromissos junto de determinados grupos sociais (por ex. desfavorecidos...) no mercado de trabalho?

- Sim Não Compromisso social não é necessário
- Compromisso é necessário, mas a Empresa não tem possibilidade

4.1 - Se sim, para que grupos?

- Desempregados há mais de 01 ano Desempregados com mais de 45 anos
- Jovens Desfavorecidos Deficientes



Outros:

4.1.2 – Quais são as formas possíveis para este compromisso? (Breve explicação)

5 – Considera importante a conciliação entre a vida familiar e profissional?

Sim, porque:

Não, porque:

Não é necessário ou possível, porque:

GRUPO III

Influência do contexto regional na Empresa

1 - O contexto regional tem uma influência positiva ou negativa na Empresa?

1.1 – Influência positiva: (escolha múltipla)

- Outras Empresas Associações ou Organizações Empresariais
 Uniões, Sindicatos, Parceiros Sociais Políticas Municipais
 Outros (Quais?)

1.2 – Influência negativa: (escolha múltipla)

- Outras Empresas Associações ou Organizações Empresariais
 Uniões, Sindicatos, Parceiros Sociais Políticas Municipais
 Outros (Quais?)

O contexto regional não representa qualquer influência

2 – Considera essencial, para a Empresa, assumir responsabilidades específicas na... (escolha múltipla).

- Dinamização da oferta cultural / desportiva na região Estabilidade e integração social
 Sociedade civil Prevenção da criminalidade



Outras preocupações, nomeadamente:

3 – De que forma a Empresa tem vindo a actuar no âmbito da RSE? (ocasional ou frequentemente)

- Apoio a actividades desportivas e culturais Apoio a actividades de beneficência
- Promoção de iniciativas vocacionadas para o ensino/formação Acções de mecenato
- Participação em grupos de trabalho locais Contribuição para a melhoria do ambiente e qualidade de vida na região

4 – Qual o impacto das medidas de RSE adoptadas pela Empresa na comunidade regional? (escolha múltipla)

- Publicidade (indirecta) da empresa
- Projecção da imagem da empresa na comunidade/região
- Conciliação de interesses da empresa e da comunidade
- Apoio a grupos socialmente desfavorecidos
- Actividades no contexto local/regional, incluídas no plano de acções da Empresa

5 – A envolvente económica e social da região está sensibilizada para a importância da responsabilidade social?

- Sim Não

6 – Para além da participação da Empresa em actividades específicas, participa noutras iniciativas locais regionais?

- Sim Não

Se sim, em:

Se não, porque:

GRUPO IV

Políticas de Gestão

1 – Pensa que é importante para a Empresa, os colaboradores participarem activamente noutras organizações externas (Associações...)?

- Sim Não



2 – Esta participação dos colaboradores é importante para o seu desempenho na empresa (decisões/avaliações)?

- Sim Não

2.1 – Se sim, qual a importância que assume:

3 – Dispensa os seus colaboradores temporariamente, para actividades de âmbito social?

- Sim, é uma prática da empresa Sim, existe essa possibilidade
 Não. Não considero importante

GRUPO V

1 - A empresa assume responsabilidades sociais na comunidade?

- Sim Individualmente Em conjunto com outras Empresas/Organizações
 Não

2 – Considera que a responsabilidade social é uma mais-valia para o crescimento e desenvolvimento da Empresa?

- Sim Não

3 – Na sua opinião, qual a importância que a Responsabilidade Social assume no tecido empresarial da Região?

- Muito Importante Importante Pouco Importante Não sabe

VI – OBSERVAÇÕES

Data

___/___/___

Assinatura e Carimbo da Empresa

Maio de 2006

Anexo 3 – Questionário sobre as percepções dos TOC a respeito do respectivo código deontológico

QUESTIONÁRIO SOBRE AS PERCEPÇÕES DOS TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS A RESPEITO DO RESPECTIVO CÓDIGO DEONTOLÓGICO

O presente questionário tem como objectivo analisar o conhecimento, aceitação e grau de influência do Código Deontológico nos Técnicos Oficiais de Contas da Região Norte.

Por favor assinale com uma cruz (x) no quadrado à frente da opção que deseja seleccionar. Trata-se de um questionário anónimo que serve apenas finalidades de investigação.

Amélia Ferreira Silva
(Professora Adjunta - ESTF),

Maria Hélder Coelho
(Professora Coordenadora - ISCAP),

Julho de 2004

1. Sexo: Feminino..... 1 Masculino..... 2

2. Localidade de residência:

Alfândega da Fé.....	<input type="checkbox"/> 1	Paredes de Coura.....	<input type="checkbox"/> 42
Alijó.....	<input type="checkbox"/> 2	Penafiel.....	<input type="checkbox"/> 43
Amarante Baixo.....	<input type="checkbox"/> 3	Penadono.....	<input type="checkbox"/> 44
Amares.....	<input type="checkbox"/> 4	Peso da Régua.....	<input type="checkbox"/> 45
Arco de Valdevez.....	<input type="checkbox"/> 5	Ponte da Barca.....	<input type="checkbox"/> 46
Armamar.....	<input type="checkbox"/> 6	Ponte de Lima.....	<input type="checkbox"/> 47
Arouca.....	<input type="checkbox"/> 7	Porto.....	<input type="checkbox"/> 48
Barcelos.....	<input type="checkbox"/> 8	Povoia de Lanhoso.....	<input type="checkbox"/> 49
Boticas.....	<input type="checkbox"/> 9	Povoia do Varzim.....	<input type="checkbox"/> 50
Braga.....	<input type="checkbox"/> 10	Resende.....	<input type="checkbox"/> 51
Bragança.....	<input type="checkbox"/> 11	Ribeira de Pena.....	<input type="checkbox"/> 52
Caminha.....	<input type="checkbox"/> 12	Sabrosa.....	<input type="checkbox"/> 53
Carrazeda de Ansiães.....	<input type="checkbox"/> 13	Santa Maria da Feira.....	<input type="checkbox"/> 54
Castelo de Paiva.....	<input type="checkbox"/> 14	Santa Maria de Penaguão.....	<input type="checkbox"/> 55
Chaves.....	<input type="checkbox"/> 15	Santo Tirso.....	<input type="checkbox"/> 56
Cinfães.....	<input type="checkbox"/> 16	São João da Madeira.....	<input type="checkbox"/> 57
Espinho.....	<input type="checkbox"/> 17	São João da Pesqueira.....	<input type="checkbox"/> 58
Esposende.....	<input type="checkbox"/> 18	Semancelha.....	<input type="checkbox"/> 59
Fafe.....	<input type="checkbox"/> 19	Tabuaco.....	<input type="checkbox"/> 60
Felgueiras.....	<input type="checkbox"/> 20	Tarouca.....	<input type="checkbox"/> 61
Freixo de Espada a Cinta.....	<input type="checkbox"/> 21	Terres de Bouro.....	<input type="checkbox"/> 62
Gondomar.....	<input type="checkbox"/> 22	Torre de Moncorvo.....	<input type="checkbox"/> 63
Guimarães.....	<input type="checkbox"/> 23	Trofa.....	<input type="checkbox"/> 64
Lamego.....	<input type="checkbox"/> 24	V. N. de Fátima.....	<input type="checkbox"/> 65
Lousada.....	<input type="checkbox"/> 25	Vale de Cambra.....	<input type="checkbox"/> 66
Marco de Cavaleiros.....	<input type="checkbox"/> 26	Valença.....	<input type="checkbox"/> 67
Maia.....	<input type="checkbox"/> 27	Valpaços.....	<input type="checkbox"/> 68
Marco de Canaveses.....	<input type="checkbox"/> 28	Vieira do Minho.....	<input type="checkbox"/> 69
Melgaço.....	<input type="checkbox"/> 29	Vila do Conde.....	<input type="checkbox"/> 70
Mesão Frio.....	<input type="checkbox"/> 30	Vila Flor.....	<input type="checkbox"/> 71
Miranda do Douro.....	<input type="checkbox"/> 31	Vila Nova de Cerveira.....	<input type="checkbox"/> 72
Mirandela.....	<input type="checkbox"/> 32	Vila Nova de Fátima.....	<input type="checkbox"/> 73
Mogadouro.....	<input type="checkbox"/> 33	Vila Nova de Foz Côa.....	<input type="checkbox"/> 74
Moimenta da Beira.....	<input type="checkbox"/> 34	Vila Nova de Gaia.....	<input type="checkbox"/> 75
Monção.....	<input type="checkbox"/> 35	Vila Pouca de Aguiar.....	<input type="checkbox"/> 76
Mondim de Basto.....	<input type="checkbox"/> 36	Vila Real.....	<input type="checkbox"/> 77
Montalegre.....	<input type="checkbox"/> 37	Vila Verde.....	<input type="checkbox"/> 78
Murça.....	<input type="checkbox"/> 38	Vila Verde.....	<input type="checkbox"/> 79
Oliveira de Azeméis.....	<input type="checkbox"/> 39	Vimioso.....	<input type="checkbox"/> 80
Paços de Ferreira.....	<input type="checkbox"/> 40	Vinhais.....	<input type="checkbox"/> 81
Paredes.....	<input type="checkbox"/> 41	Vizela.....	<input type="checkbox"/> 82

3. Localidade de trabalho:

Alfândega da Fé.....	<input type="checkbox"/>	1	Paredes de Cours.....	<input type="checkbox"/>	42
Alijó.....	<input type="checkbox"/>	2	Penafiel.....	<input type="checkbox"/>	43
Amante Baião.....	<input type="checkbox"/>	3	Penadouro.....	<input type="checkbox"/>	44
Amareis.....	<input type="checkbox"/>	4	Peso da Régua.....	<input type="checkbox"/>	45
Arco de Valdevez.....	<input type="checkbox"/>	5	Ponte da Barca.....	<input type="checkbox"/>	46
Armamar.....	<input type="checkbox"/>	6	Ponte de Lima.....	<input type="checkbox"/>	47
Arouca.....	<input type="checkbox"/>	7	Porto.....	<input type="checkbox"/>	48
Barcelos.....	<input type="checkbox"/>	8	Povoas de Lanhoso.....	<input type="checkbox"/>	49
Boticas.....	<input type="checkbox"/>	9	Povoas do Varzim.....	<input type="checkbox"/>	50
Braga.....	<input type="checkbox"/>	10	Resende.....	<input type="checkbox"/>	51
Bragança.....	<input type="checkbox"/>	11	Ribeira de Pena.....	<input type="checkbox"/>	52
Caminha.....	<input type="checkbox"/>	12	Sabrosa.....	<input type="checkbox"/>	53
Carrazeda de Ansiães.....	<input type="checkbox"/>	13	Santa Maria da Feira.....	<input type="checkbox"/>	54
Castelo de Paiva.....	<input type="checkbox"/>	14	Santa Maria de Penaguião.....	<input type="checkbox"/>	55
Chaves.....	<input type="checkbox"/>	15	Santo Tirso.....	<input type="checkbox"/>	56
Cinfães.....	<input type="checkbox"/>	16	São João da Madeira.....	<input type="checkbox"/>	57
Espinho.....	<input type="checkbox"/>	17	São João da Pesqueira.....	<input type="checkbox"/>	58
Esposende.....	<input type="checkbox"/>	18	Semancelhe.....	<input type="checkbox"/>	59
Fafe.....	<input type="checkbox"/>	19	Tabuaço.....	<input type="checkbox"/>	60
Feijú.....	<input type="checkbox"/>	20	Tarouca.....	<input type="checkbox"/>	61
Freixo de Espada a Cinta.....	<input type="checkbox"/>	21	Terras de Bouro.....	<input type="checkbox"/>	62
Gondomar.....	<input type="checkbox"/>	22	Torre de Moncorvo.....	<input type="checkbox"/>	63
Guimarães.....	<input type="checkbox"/>	23	Trofa.....	<input type="checkbox"/>	64
Lamego.....	<input type="checkbox"/>	24	V. N. de Famalicão.....	<input type="checkbox"/>	65
Lousada.....	<input type="checkbox"/>	25	Vale de Cambra.....	<input type="checkbox"/>	66
Macedo de Cavaleiros.....	<input type="checkbox"/>	26	Valença.....	<input type="checkbox"/>	67
Maia.....	<input type="checkbox"/>	27	Valpaços.....	<input type="checkbox"/>	68
Marco de Canaveses.....	<input type="checkbox"/>	28	Vieira do Minho.....	<input type="checkbox"/>	69
Meiço.....	<input type="checkbox"/>	29	Vila do Conde.....	<input type="checkbox"/>	70
Meiço Frio.....	<input type="checkbox"/>	30	Vila Flor.....	<input type="checkbox"/>	71
Miranda do Douro.....	<input type="checkbox"/>	31	Vila Nova de Cerveira.....	<input type="checkbox"/>	72
Mirandela.....	<input type="checkbox"/>	32	Vila Nova de Famalicão.....	<input type="checkbox"/>	73
Mogadouro.....	<input type="checkbox"/>	33	Vila Nova de Foz Côa.....	<input type="checkbox"/>	74
Moimenta da Beira.....	<input type="checkbox"/>	34	Vila Nova de Gaia.....	<input type="checkbox"/>	75
Monção.....	<input type="checkbox"/>	35	Vila Pouca de Aguiar.....	<input type="checkbox"/>	76
Mondim de Basto.....	<input type="checkbox"/>	36	Vila Real.....	<input type="checkbox"/>	77
Montalegre.....	<input type="checkbox"/>	37	Vila Verde.....	<input type="checkbox"/>	78
Murça.....	<input type="checkbox"/>	38	Vila Verde.....	<input type="checkbox"/>	79
Oliveira de Azeméis.....	<input type="checkbox"/>	39	Vimioso.....	<input type="checkbox"/>	80
Paços de Ferreira.....	<input type="checkbox"/>	40	Vinhais.....	<input type="checkbox"/>	81
Paredes.....	<input type="checkbox"/>	41	Vizela.....	<input type="checkbox"/>	82

4. Idade: ____

5. Habilitações escolares

5.1. Indique o grau de escolaridade

4.º Ano de Escolaridade.....	<input type="checkbox"/>	1	12.º Ano de Escolaridade.....	<input type="checkbox"/>	6
6.º Ano de Escolaridade.....	<input type="checkbox"/>	2	Bacharelato.....	<input type="checkbox"/>	7
9.º Ano de Escolaridade.....	<input type="checkbox"/>	3	Licenciatura.....	<input type="checkbox"/>	8
10.º Ano de Escolaridade.....	<input type="checkbox"/>	4	Mestrado.....	<input type="checkbox"/>	9
11.º Ano de Escolaridade.....	<input type="checkbox"/>	5	Doutoramento.....	<input type="checkbox"/>	10

5.2. Indique o respectivo ano de conclusão: _____

6. Há quantos anos exerce as funções de TOC? ____

7. Em quantas empresas exerce as funções de TOC? ____

8. Seguindo a tipologia indicada, indique o número de empresas em que exerce funções de TOC:

TIPO DE EMPRESA	Nº
Micro-empresa (<11 trabalhadores)	
Pequenas empresas (< 50 trabalhadores e volume de negócios < 8.983.171 € ou Balanço <4.987.979 €)	
Médias empresas (<250 trabalhadores e volume de negócios < 39.903.832 € ou Balanço < 26.935.086 €)	
Grandes Empresas	

9. Indique em que situação(ões) profissional(ais) exerce as funções de TOC:

Trabalhador por conta de outrem integrado nos quadros da empresa da qual é TOC.....	<input type="checkbox"/>	1	Trabalhador por conta de outrem integrado num "Gabinete de Contabilidade".....	<input type="checkbox"/>	2
---	--------------------------	---	--	--------------------------	---

Profissional liberal integrado num "Gabinete de Contabilidade"..... 3 Profissional liberal a trabalhar isoladamente..... 4
Outra. Indique qual?..... 5

10. Indique a regularidade com que frequenta acções de formação profissional:

Nunca ou quase nunca (menos de 1 acção de formação por ano)..... 1 Regularmente (mais de 4 acções de formação por ano)..... 1
Raramente (1 a 3 acções de formação por ano)..... 2

11. Já frequentou alguma acção de formação ou eventos similares sobre ética e deontologia profissional?

Sim..... 1 Não..... 2

12. Tem conhecimento da existência do Código Deontológico para os TOC?

Sim..... 1 Não..... 2

Se respondeu NÃO, O SEU QUESTIONÁRIO TERMINA AQUI. OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.

12.1. Já consultou o Código Deontológico para os TOC?

Sim..... 1 Não..... 2

Se respondeu NÃO, POR FAVOR AVANCE PARA A QUESTÃO 14.

12.2. Com que regularidade consulta o Código?

Regularmente..... 1 Raramente..... 2

13. Conheça todos os princípios deontológicos gerais?

Sim..... 1 Não..... 2

Se respondeu NÃO, POR FAVOR AVANCE PARA A QUESTÃO 14.

13.1. Concorda com todos os princípios deontológicos gerais?

Sim..... 1 Não..... 2

Se respondeu SIM, POR FAVOR AVANCE PARA A QUESTÃO 13.3..

13.2. Com qual(is) do(s) princípio(s) discorda?

Princípio da Integridade..... 1 Princípio da Independência..... 5
Princípio da Competência..... 2 Princípio da Equidade..... 6
Princípio da Idoneidade..... 3 Princípio da Responsabilidade..... 7
Princípio da Confidencialidade..... 4 Princípio da Lealdade..... 8

13.3. Na sua opinião, a generalidade dos TOCs respeita os princípios deontológicos?

Sempre..... 1 Nunca..... 3
Raramente..... 2

14. De acordo o artigo 4º (Independência e conflito de deveres) "1.O contrato de trabalho celebrado pelo Técnico Oficial de Contas não pode afectar a sua plena isenção e independência técnica perante a entidade patronal, nem violar o Estatuto nem o presente Código Deontológico...3. No exercício das suas funções os Técnicos Oficiais de Contas não devem subordinar a sua actuação a indicações de terceiros que possam comprometer a sua independência de apreciação, sem prejuízo de auscultarem outras opiniões técnicas que possam contribuir para uma correcta interpretação e aplicação das normas legais aplicáveis..."

14.1. Concorda com o estipulado no artigo 4º?

Sim..... 1 Não..... 2

14.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC exerce as suas funções de forma isenta e independente em relação à entidade patronal:

Sempre..... 1 Nunca..... 3
Raramente..... 2

15. De acordo com o artigo 5º (Responsabilidade) "...O TOC é responsável e responsável por todos os actos que pratique, incluindo os dos seus colaboradores, no exercício das suas funções..."

15.1. Concorda com o estipulado no artigo 5º?

Sim..... 1 Não..... 2

15.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC assume essa responsabilidade:
Sempre..... 1 Nunca..... 3
Raramente..... 2

16. De acordo com o artigo 6º (Competência Profissional) *"...os Técnicos Oficiais de Contas, devem, nomeadamente: a) Por forma continuada e actualizada desenvolver e incrementar os seus conhecimentos e qualificações técnicas e as dos seus colaboradores;...d) Recorrer a assessoria técnica adequada, sempre que tal se revele necessário"*

16.1. Concorda com o estipulado no artigo 6º?
Sim..... 1 Não..... 2

16.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC cumpre esta recomendação:
Sempre..... 1 Nunca..... 3
Raramente..... 2

17. De acordo com o artigo 7º (Princípios e normas contabilísticas) *"Os Técnicos Oficiais de Contas, no respeito pela lei, devem aplicar os princípios e normas contabilísticas de modo a obter a verdade da situação financeira e patrimonial das entidades a quem prestam serviços..."*

17.1. Concorda com o estipulado no artigo 7º?
Sim..... 1 Não..... 2

17.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC respeita os princípios e normas contabilísticas:
Sempre..... 1 Nunca..... 3
Raramente..... 2

18. De acordo com o artigo 8º (Relações com a Câmara e outras entidades) *"2. Os Técnicos Oficiais de Contas nas suas relações com entidades públicas e privadas e comunidade em geral devem proceder com a máxima correcção e diligência, contribuindo deste modo para a dignificação da profissão."*

18.1. Concorda com o estipulado no artigo 8º?
Sim..... 1 Não..... 2

18.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC actua de forma dignificante para a profissão:
Sempre..... 1 Nunca..... 3
Raramente..... 2

19. De acordo com o artigo 9º (Contrato escrito) *"1. O contrato entre os Técnicos Oficiais de Contas e as entidades a quem prestam serviços deve ser sempre reduzido a escrito..."*

19.1. Concorda com esta regra?
Sim..... 1 Não..... 2

19.2. Tendo em conta o número de entidades em que assume as funções de TOC, qual o número de entidades com a quais assinou um contrato escrito?

19.3. Se assinou algum contrato, seguiu a "proposta de contrato de prestação" sugerida pela CTOC?
Sim..... 1 Não..... 2

19.4. Na sua opinião, a generalidade dos TOC segue a recomendação do artigo 9º?
Sempre..... 1 Nunca..... 3
Raramente..... 2

20. De acordo com o artigo 10º (Confidencialidade) *"1. Os Técnicos Oficiais de Contas e os seus colaboradores estão obrigados ao sigilo profissional sobre os factos e documentos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, devendo adoptar as medidas adequadas para a sua salvaguarda... 5. Fora das situações elencadas no número anterior, os Técnicos Oficiais de Contas só ficam dispensados desta obrigação quando previamente autorizados pela Direcção da Câmara, em casos devidamente justificados..."*

20.1. Concorda com as regras do sigilo profissional?
Sim..... 1 Não..... 2

20.2. Na sua opinião na generalidade das situações os TOCs respeita o sigilo profissional:
 Sempre 1 Nunca 3
 Raramente 2

21. De acordo com o artigo 11º (Deveres de informação) *"Os Técnicos Oficiais de Contas devem prestar a informação necessária às entidades onde exercem funções, sempre que para tal sejam solicitados e por iniciativa própria, nomeadamente: a) ...; b) Fornecer todos os esclarecimentos necessários à compreensão dos relatórios e documentos de análise contabilística; c) Informá-los dos condicionamentos de ordem legal susceptíveis de as afectar relacionadas exclusivamente com o exercício da profissão."*

21.1. Concorda com o estipulado no artigo 11º?
 Sim 1 Não 2

21.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC respeita esta recomendação, fornecendo toda esta informação por iniciativa própria.
 Sempre 1 Nunca 3
 Raramente 2

22. De acordo com o artigo 13º (Conflitos de interesses entre as entidades a quem prestam serviços) *"... Sempre que possível disponibilizar colaboradores diferentes para o tratamento contabilístico nas entidades conflituantes; b) Reforçar as precauções para evitar fugas de informação confidencial entre os colaboradores das entidades conflituantes. 3 – Se apesar das medidas de salvaguarda adoptadas, subsistir a possibilidade de haver prejuízo para uma das entidades, os Técnicos Oficiais de Contas devem recusar ou cessar a prestação de serviços."*

22.1. Concorda com o estipulado no artigo 13º?
 Sim 1 Não 2

22.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC respeita estas recomendações:
 Sempre 1 Nunca 3
 Raramente 2

23. De acordo com o artigo 14º (Incompatibilidades) *"...2 – Há conflito de interesses quando: a) O Técnico Oficial de Contas tenha uma relação financeira com a entidade a quem presta serviços de modo a que, por efeito dessa relação, seja interessado no resultado de exploração; b) O Técnico Oficial de Contas exerça qualquer função de fiscalização de contas em organismos da Administração Central Regional ou Local; c) O Técnico Oficial de Contas tenha uma relação de litígio com a entidade a quem presta serviços; 3 – Sempre que se verifique a situação prevista nos números anteriores os Técnicos Oficiais de Contas devem recusar-se a exercer as suas funções..."*

23.1. Concorda com o estipulado no artigo 14º?
 Sim 1 Não 2

23.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC respeita as regras da incompatibilidade:
 Sempre 1 Nunca 3
 Raramente 2

24. Actualmente, o artigo 15º (Honorários) está suspenso por decisão do Tribunal da Relação. No seu texto original o referido artigo estipulava que *"... Os técnicos Oficiais de Contas que exerçam as suas funções em regime independente não podem praticar honorários mensais inferiores ao valor resultante da aplicação de quarenta e cinco por cento ao salário mínimo nacional mais elevado em vigor à data da celebração do contrato, a que acresce IVA à taxa em vigor, se aplicável ..."*

24.1. Concorda com a imposição de honorários mínimos pela CTOC?
 Sim 1 Não 2

Se respondeu NÃO, POR AVANCE PARA A QUESTÃO 24.3.

24.2. Concorda com o valor que estava estipulado?
 Sim 1 Não 2

24.3. Na sua opinião, a generalidade dos TOC respeitava a tabela de honorários mínimos:
 Sempre 1 Nunca 3
 Raramente 2

25. De acordo com o artigo 17º (Lealdade entre Técnicos Oficiais de Contas) *"...2. Sempre que o Técnico Oficial de Contas for solicitado a substituir outro colega deve, previamente à aceitação do serviço solicitar-lhe*

esclarecimentos sobre a existência de quantias em dívida, não devendo aceitar as funções enquanto não estiverem pagos os créditos a que aquele tenha direito, desde que líquidos e exigíveis...5. Os Técnicos Oficiais de Contas não devem pronunciar-se publicamente sobre os serviços prestados por colegas, excepto quando disponham do seu consentimento prévio”

25.1. Concorda com as regras estipuladas no artigo 17º?

Sim..... 1 Não..... 2

25.2. Na sua opinião, a generalidade dos TOC cumpre estas regras:

Sempre..... 1 Nunca..... 3
Raramente..... 2

26.1. A entrada em vigor do código deontológico influenciou a sua actividade profissional de TOC?

Sim..... 1 Não..... 2

Se respondeu NÃO, O SEU QUESTIONÁRIO TERMINA AQUI. OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.

26.2. Assinale o(s) diverso(s) aspectos em que essa influencia se manifestou:

Dignificação da profissão..... 1 Maior sensibilidade para a ética profissional..... 4
Melhor colaboração entre colegas..... 2 Outras. Quais?..... 5
Combate à evasão fiscal..... 3 6

26.3. Em função da influência que cada um dos artigos abaixo mencionados teve na actividade profissional dos TOC, ordene-os por ordem decrescente:

Artigo 4º (Independência e conflito de deveres).....	Artigo 10º (Confidencialidade).....
Artigo 5º (Responsabilidade).....	Artigo 11º (Deveres de informação).....
Artigo 6º (Competência Profissional).....	Artigo 13º (Conflitos de interesse...).....
Artigo 7º (Princípios e normas contabilísticas).....	Artigo 14º (Incompatibilidades).....
Artigo 8º (Relações com a CTOC...).....	Artigo 15º (Honorários).....
Artigo 9º (Contrato escrito).....	Artigo 17º (Lealdade entre TOC).....

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

Anexo 4 – Decreto-Lei 310/2009 – Estatuto e Código Deontológico dos TOC's

Diário da República, 1.ª série—N.º 207—26 de Outubro de 2009

7999

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Decreto-Lei n.º 310/2009

de 26 de Outubro

O presente decreto-lei vem proceder à revisão do Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 452/99, de 5 de Novembro, alterando, desde logo, a denominação desta associação pública de profissionais para Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.

Procede-se, por meio da presente revisão, à adequação do Estatuto em causa às novas realidades subjacentes ao exercício da profissão, bem como à experiência recolhida desde a sua aprovação, em 1999.

Neste contexto, procede-se à alteração da estrutura orgânica da Ordem, adaptando-a às novas exigências, regula-se a criação, a inscrição e o funcionamento das sociedades profissionais de técnicos oficiais de contas e das sociedades de contabilidade no sentido de potenciar a intercomplementaridade profissional através daquelas e de harmonizar o poder disciplinar da Ordem no que respeita a estas.

A universalidade da profissão, bem como as alterações de enorme profundidade introduzidas no universo contabilístico com a aprovação do Sistema de Normalização Contabilística (SNC), a complexidade das matérias que lhe são inerentes e a sua importância na economia nacional, atento o desenvolvimento quer das matérias contabilísticas quer das de natureza fiscal, aconselham à criação de mecanismos que possibilitem uma congregação de energias destes profissionais no sentido de permitir a especialização nas diversas áreas de conhecimento exigíveis para um pleno e cabal desempenho da função de técnico oficial de contas.

Tendo em consideração os objectivos da profissão e as formas de que se reveste o seu exercício, essa especialização só será possível através da associação dos profissionais, nos termos da qual cada um concorra com o seu saber e experiência para a formação do resultado final.

Por outro lado, quer a regulamentação das sociedades de profissionais quer a nomeação de um responsável técnico nas restantes sociedades comerciais dedicadas ao exercício da contabilidade propiciarão uma maior garantia de qualidade profissional, sujeitando aquelas entidades à disciplina do exercício da profissão.

Clarifica-se, também, o sentido e alcance de alguns preceitos relativos ao exercício da profissão de técnico oficial de contas em regime de contrato individual de trabalho, nomeadamente no que respeita à acumulação de pontuações.

Aproveita-se ainda este ensejo para proceder a uma redefinição da estrutura orgânica da Ordem de forma a torná-la mais ágil na resposta aos desafios com que se defronta.

No âmbito do processo disciplinar, tipificam-se novas infracções sancionáveis através das penas de suspensão e de expulsão, com os objectivos de credibilizar o exercício da profissão de técnico oficial de contas e de garantir uma melhor e mais eficaz fiscalização por parte da Ordem.

Aprova-se também o Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas, conferindo-lhe assim a credibilidade e a autoridade características da lei.

Foi ouvida a Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 97/2009, de 3 de Setembro, e nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

1 — O presente decreto-lei altera o Decreto-Lei n.º 452/99, de 5 de Novembro, que aprova o Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, que passa a denominar-se Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.

2 — É aprovado, no anexo II do presente decreto-lei, do qual faz parte integrante, o Código Deontológico dos Técnicos Oficiais de Contas.

Artigo 2.º

Alteração ao Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 452/99, de 5 de Novembro

Os artigos 1.º a 11.º, 13.º a 16.º, 18.º a 31.º, 33.º a 35.º, 37.º, 41.º, 42.º, 45.º a 61.º, 63.º, 64.º, 65.º, 66.º, 69.º, 70.º, 72.º, 73.º, 76.º e 80.º do Estatuto da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 452/99, de 5 de Novembro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

[—]

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

Artigo 2.º

[—]

1 — A Ordem tem a sua sede em Lisboa.
2 — O conselho directivo pode deliberar a criação de secções regionais, às quais incumbem as funções definidas no regulamento a elaborar para o efeito.

Artigo 3.º

[—]

1 — São atribuições da Ordem:

a) Atribuir o título profissional de técnico oficial de contas, bem como conceder a respectiva cédula profissional;

b) Defender a dignidade e o prestígio da profissão, zelar pelo respeito dos princípios éticos e deontológicos e defender os interesses, direitos e prerrogativas dos seus membros;

c) Promover e contribuir para o aperfeiçoamento e formação profissional dos seus membros, designadamente através da organização de acções e programas de formação profissional, cursos e colóquios;

d) Definir normas e regulamentos técnicos de actuação profissional, tendo em consideração as normas emanadas da Comissão de Normalização Contabilística e de outros organismos com competências na matéria;

e)

2 — Caso não individualize todos os sócios, nos termos previstos na alínea a) do número anterior, imediatamente a seguir ao nome ou nomes dos sócios identificados, a firma deve conter a expressão «& Associado» ou «& Associados».

Artigo 91.º

Constituição e alteração

1 — As sociedades de técnicos oficiais de contas constituem-se nos termos da lei de acordo com o projecto de estatuto aprovado e certificado pela Ordem.

2 — As alterações ao pacto social obedecem às formalidades constantes do número anterior.

Artigo 92.º

Inscrição na Ordem

1 — As sociedades de técnicos oficiais de contas devem solicitar, no prazo de 60 dias após a sua constituição, a respectiva inscrição como membro da Ordem.

2 — O requerimento é instruído com certidão da constituição e do registo comercial, quando aplicável.

3 — Considera-se dissolvida a sociedade cuja inscrição não tenha sido devidamente requerida no prazo fixado no n.º 1.

Artigo 93.º

Registo e publicidade

A Ordem procede ao registo e publicação da inscrição nos termos do artigo 18.º

Artigo 94.º

Morte de um sócio ou perda da qualidade de técnico oficial de contas

1 — Falecendo um sócio, se o contrato nada estipular em contrário, deve a sociedade liquidar a quota em benefício dos herdeiros ou, mediante consentimento da assembleia geral, pode a quota ser transmitida a um dos herdeiros ou a terceiro que seja técnico oficial de contas.

2 — Se um sócio perder a qualidade de técnico oficial de contas deve a sociedade amortizar a quota, adquiri-la ou consentir na sua transmissão a outro sócio ou a terceiro que seja técnico oficial de contas.

3 — As alterações efectuadas nos termos dos números anteriores são comunicadas ao conselho directivo da Ordem no prazo de 30 dias.

Artigo 95.º

Impossibilidade temporária ou suspensão da inscrição

1 — No caso de impossibilidade temporária de exercício ou de suspensão de inscrição não superiores a cinco anos, o sócio mantém os direitos correspondentes à sua participação social.

2 — Se a impossibilidade ou suspensão exceder os cinco anos é aplicável o estabelecido no n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 96.º

Responsabilidade disciplinar das sociedades profissionais de técnicos oficiais de contas

1 — Cada sócio de uma sociedade profissional de técnicos oficiais de contas e os técnicos oficiais de contas

ao seu serviço respondem pelos actos profissionais que pratiquem e pelos colaboradores que deles dependem profissionalmente.

2 — A sociedade é solidariamente responsável pelas infracções cometidas.

Artigo 97.º

Responsabilidade civil das sociedades profissionais de técnicos oficiais de contas

1 — As sociedades de profissionais que adoptem um tipo de sociedade de responsabilidade limitada devem, obrigatoriamente, contratar um seguro de responsabilidade civil para cobrir os riscos inerentes ao exercício da actividade profissional dos seus sócios, gerentes ou administradores e demais colaboradores.

2 — O capital mínimo obrigatoriamente seguro não pode ser inferior a € 150 000.

3 — O não cumprimento do disposto no presente artigo implica a responsabilidade ilimitada dos sócios pelas dívidas sociais geradas durante o período de incumprimento do dever de celebração do seguro.

Artigo 98.º

Direito supletivo aplicável

Na falta de disposição especial, é aplicável o regime jurídico estabelecido na legislação civil ou comercial, conforme o caso.

ANEXO II

CÓDIGO DEONTOLÓGICO DOS TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

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

Artigo 2.º

Deveres gerais

No exercício das suas funções, os técnicos oficiais de contas devem 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, pugnano pela verdade contabilística e fiscal.

Artigo 3.º

Princípios deontológicos gerais

1 — No exercício das suas funções, os técnicos oficiais de contas devem orientar a sua actuação pelos princípios da integridade, idoneidade, independência, responsabilidade, competência, confidencialidade, equidade e lealdade profissional.

a) O princípio da integridade implica que o exercício da profissão se pautar por padrões de honestidade e de boa fé;

b) O princípio da idoneidade implica que o técnico oficial de contas aceite apenas os trabalhos que se sintam apto a desempenhar;

c) O princípio da independência implica que os técnicos oficiais de contas se mantenham equidistantes de qualquer pressão resultante dos seus próprios interesses ou de influências exteriores, por forma a não comprometer a sua independência técnica;

d) O princípio da responsabilidade implica que os técnicos oficiais de contas assumam a responsabilidade pelos actos praticados no exercício das suas funções;

e) 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 divulgados, respeitando a lei, os princípios contabilísticos e os critérios éticos;

f) 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, directa ou indirectamente, no exercício das suas funções;

g) 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;

h) O princípio da lealdade implica que os técnicos oficiais de contas, nas suas relações recíprocas, procedam com correcção e civilidade, abstendo-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.

2 — Os técnicos oficiais de contas devem eximir-se da prática de actos que, nos termos da lei, não sejam da sua competência profissional.

Artigo 4.º

Independência e conflito de deveres

1 — O contrato de trabalho celebrado pelo técnico oficial de contas não pode afectar a sua isenção nem a sua independência técnica perante a entidade patronal, nem violar o Estatuto ou o presente Código Deontológico.

2 — Se a prevalência das regras deontológicas provocar um conflito que possa pôr em causa a subsistência da relação laboral, deve o técnico oficial de contas procurar uma solução concertada conforme às regras deontológicas e, se não for possível, solicitar um parecer ao conselho directivo da Ordem sobre o procedimento a adoptar.

3 — No exercício das suas funções, os técnicos oficiais de contas não devem subordinar a sua actuação a indicações de terceiros que possam comprometer a sua independência de apreciação, sem prejuízo de auscultarem outras opiniões técnicas que possam contribuir para uma correcta interpretação e aplicação das normas legais aplicáveis.

Artigo 5.º

Responsabilidade

1 — O técnico oficial de contas é responsável por todos os actos que pratique no exercício das suas funções, incluindo os dos seus colaboradores.

2 — O recurso à colaboração de empregados ou de terceiros, mesmo no âmbito de sociedades profissionais de técnicos oficiais de contas ou de sociedades de contabili-

dade, não afasta a responsabilidade individual do técnico oficial de contas.

Artigo 6.º

Competência profissional

Para garantir a sua competência profissional e o exercício adequado das suas funções, os técnicos oficiais de contas devem, nomeadamente:

a) Por forma continuada e actualizada 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.

Artigo 7.º

Princípios e normas contabilísticas

1 — Os técnicos oficiais de contas, no respeito pela lei, devem aplicar os princípios e as normas contabilísticas de modo a obter a verdade da situação financeira e patrimonial das entidades a quem prestam serviços.

2 — No âmbito das demonstrações financeiras, podem ser adoptados procedimentos que não estejam expressamente previstos na legislação portuguesa, desde que apoiados em normas ou directrizes contabilísticas estabelecidas por entidade competente e reconhecida na matéria.

Artigo 8.º

Relações com a Ordem e outras entidades

1 — Os técnicos oficiais de contas devem colaborar com a Ordem na promoção das normas estatutárias e deontológicas.

2 — Os técnicos oficiais de contas, nas suas relações com entidades públicas ou privadas e com a comunidade em geral, devem proceder com a máxima correcção e diligência, contribuindo desse modo para a dignificação da profissão.

Artigo 9.º

Contrato escrito

1 — O contrato entre os técnicos oficiais de contas e as entidades a quem prestam serviços deve ser sempre reduzido a escrito.

2 — Quando os técnicos oficiais de contas exerçam as suas funções em regime de trabalho independente, o contrato referido no número anterior deve ter a duração mínima de um exercício económico, salvo rescisão por justa causa ou mútuo acordo.

3 — Entre outras cláusulas, o contrato deve referir explicitamente a sua duração, a data de entrada em vigor, a forma de prestação de serviços a desempenhar, o modo, o local e o prazo de entrega da documentação, os honorários a cobrar e a sua forma de pagamento.

Artigo 10.º**Confidencialidade**

1 — Os técnicos oficiais de contas e os seus colaboradores estão obrigados ao sigilo profissional sobre os factos e documentos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, devendo adoptar as medidas adequadas para a sua salvaguarda.

2 — O sigilo profissional abrange ainda documentos ou outras coisas que se relacionem, directa ou indirectamente, com os factos sujeitos a sigilo.

3 — A obrigação de sigilo profissional não está limitada no tempo, mantendo-se mesmo após a cessação de funções.

4 — Os membros dos órgãos da Ordem não devem revelar nem utilizar informação confidencial de que tenham tomado conhecimento no exercício das suas responsabilidades associativas, excepto nos casos previstos na lei.

Artigo 11.º**Deveres de informação**

Os técnicos oficiais de contas devem prestar a informação necessária às entidades onde exercem funções, sempre que para tal sejam solicitados ou por iniciativa própria, nomeadamente:

a) Informá-las das suas obrigações contabilísticas, fiscais e legais relacionadas exclusivamente com o exercício das suas funções;

b) Fornecer todos os esclarecimentos necessários à compreensão dos relatórios e documentos de análise contabilística;

Artigo 12.º**Direitos perante as entidades a quem prestam serviços**

1 — Para além dos direitos previstos no Estatuto, os técnicos oficiais de contas, no exercício das suas funções, têm direito a obter das entidades a quem prestam serviços toda a informação e colaboração necessárias à prossecução das suas funções com elevado rigor técnico e profissional.

2 — A negação das referidas informações ou de colaboração, pontual ou reiterada, desresponsabiliza os técnicos oficiais de contas pelas consequências que daí possam advir e confere-lhes o direito à recusa de assinatura das declarações fiscais, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 55.º do Estatuto.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se falta de colaboração a ocultação, omissão, viciação ou destruição de documentos de suporte contabilístico ou a sonegação de informação que tenha influência directa na situação contabilística e fiscal da entidade a quem o técnico oficial de contas presta serviços.

4 — A não entrega atempada, nos termos contratuais, dos documentos de suporte contabilístico da prestação de contas desonera os técnicos oficiais de contas de qualquer responsabilidade pelo incumprimento dos prazos legalmente estabelecidos.

5 — A violação, por parte das entidades a quem prestam serviços, de qualquer dos deveres referidos nos números anteriores constitui justa causa para a rescisão do contrato, sendo que, nesse caso, o técnico oficial de contas deve, por carta registada com aviso de recepção, indicar o fundamento da rescisão e a data a partir da qual a mesma se torna eficaz.

6 — Os técnicos oficiais de contas, antes de encerrarem o exercício fiscal, têm direito a exigir das entidades a quem prestam serviços uma declaração de responsabilidade, por escrito, da qual conste que não foram omitidos quaisquer documentos ou informações relevantes com efeitos na contabilidade e na verdade fiscal, sob pena de poderem socorrer-se do disposto no n.º 2.

Artigo 13.º**Conflitos de interesses entre as entidades a quem prestam serviços**

1 — Os técnicos oficiais de contas devem evitar situações passíveis de gerar conflitos de interesses entre entidades a quem prestam serviços.

2 — Em caso de verificação de conflito de interesses, os técnicos oficiais de contas, no respeito dos princípios da confidencialidade e da equidade de tratamento, devem adoptar, entre outras, as seguintes medidas de salvaguarda:

a) Sempre que possível, disponibilizar colaboradores diferentes para o tratamento contabilístico das entidades potencialmente conflitantes;

b) Reforçar as precauções para evitar fugas de informação confidencial entre os colaboradores das entidades potencialmente conflitantes.

3 — Se, apesar das medidas de salvaguarda adoptadas, subsistir a possibilidade de haver prejuízo para uma das entidades, os técnicos oficiais de contas devem recusar ou cessar a prestação de serviços.

Artigo 14.º**Incompatibilidades e conflitos de interesses no exercício das funções de técnico oficial de contas**

1 — Existe incompatibilidade no exercício de funções dos técnicos oficiais de contas sempre que a sua independência possa ser, directa ou indirectamente, afectada por interesses conflitantes.

2 — Há conflito de interesses quando o técnico oficial de contas exerça qualquer função de fiscalização de contas em organismos da administração central, regional ou local e quando integre o órgão de fiscalização de qualquer entidade pública ou privada.

3 — Sempre que existam dúvidas sobre a existência de um conflito de interesses, os técnicos oficiais de contas devem solicitar um parecer ao conselho directivo da Ordem.

Artigo 15.º**Honorários**

1 — A falta de pagamento dos honorários ou remunerações acordadas com as entidades a quem prestam serviços constitui justa causa para a rescisão do contrato.

2 — No caso referido no número anterior, o técnico oficial de contas deve, por carta registada com aviso de recepção, rescindir o contrato e indicar a data a partir da qual a rescisão se torna eficaz.

3 — Os técnicos oficiais de contas em regime de trabalho independente, além dos honorários acordados, não podem aceitar ou cobrar outras importâncias que não estejam, directa ou indirectamente, relacionadas com os serviços prestados, devendo, nos termos da lei, emitir uma nota de honorários e o correspondente recibo.

4 — Os técnicos oficiais de contas em regime de trabalho independente não podem cobrar ou aceitar honorários cujo montante dependa directamente, no todo ou em parte, dos lucros conexos com o serviço prestado.

5 — Não se consideram honorários as importâncias recebidas pelos técnicos oficiais de contas a título de reposição de despesas.

6 — Os salários a pagar aos técnicos oficiais de contas que exerçam as suas funções em regime de trabalho dependente regem-se pelo disposto nas convenções colectivas aplicáveis ao sector.

Artigo 16.º

Devolução de documentos

1 — No caso de rescisão do contrato, o técnico oficial de contas entrega à entidade a quem prestou serviços, ou a quem aquela indicar por escrito, os livros e os documentos que tenha em seu poder, no prazo máximo de 60 dias, devendo ser emitido e assinado documento ou auto de recepção, no qual se discriminem os livros e documentos entregues.

2 — Após o cumprimento do disposto no número anterior, o técnico oficial de contas fica desobrigado de prestar qualquer informação respeitante aos livros e documentos devolvidos, salvo se lhe for novamente facultada a sua consulta.

Artigo 17.º

Lealdade entre técnicos oficiais de contas

1 — Nas suas relações recíprocas, os técnicos oficiais de contas devem actuar com lealdade e integridade, abstendo-se de actuações que prejudiquem os colegas e a classe.

2 — Sempre que um técnico oficial de contas seja solicitado a substituir outro técnico oficial de contas deve, previamente à aceitação do serviço, solicitar-lhe esclarecimentos sobre a existência de quantias em dívida, não devendo aceitar as funções enquanto não estiverem pagos os créditos a que aquele tenha direito, desde que líquidos e exigíveis.

3 — Sempre que o contacto a que alude o número anterior se revele impossível, o técnico oficial de contas dá conhecimento desse facto ao conselho directivo da Ordem.

4 — São deveres do técnico oficial de contas antecessor:

a) Informar o novo técnico oficial de contas, no prazo máximo de 30 dias após a comunicação referenciada no n.º 2, se foi ou não ressarcido dos seus créditos;

b) Comunicar-lhe todas as circunstâncias que possam influenciar a sua decisão de aceitar ou não a proposta contratual.

5 — Os técnicos oficiais de contas não devem pronunciar-se publicamente sobre os serviços prestados por colegas de profissão, excepto quando disponham do seu consentimento prévio.

6 — Sempre que um técnico oficial de contas seja solicitado a apreciar o trabalho de outro técnico oficial de contas deve comunicar-lhe os seus pontos de divergência, sem prejuízo do respeito pela obrigação de sigilo profissional.

7 — Em caso de conflito entre técnicos oficiais de contas, estes devem, antes de mais, procurar entre si formas de

conciliação e só em última instância recorrer à arbitragem do conselho directivo da Ordem.

Artigo 18.º

Infracção deontológica

Qualquer conduta dos técnicos oficiais de contas contrária às regras deontológicas constitui infracção disciplinar, nos termos e para os efeitos do disposto no Estatuto dos técnicos oficiais de contas.

Artigo 19.º

Sociedades profissionais de técnicos oficiais de contas e sociedades de contabilidade

O disposto no presente Código Deontológico relativamente aos técnicos oficiais de contas é aplicável, com as necessárias adaptações, aos profissionais integrados em sociedades profissionais de técnicos oficiais de contas ou em sociedades de contabilidade.

Artigo 20.º

Interpretação e integração de lacunas

A interpretação das normas e a integração de lacunas do presente Código Deontológico são da competência do conselho directivo da Ordem.

Decreto-Lei n.º 311/2009

de 26 de Outubro

De acordo com o n.º 1 do artigo 51.º do Regulamento (CEE) n.º 2913/92, do Conselho, de 12 de Outubro, que estabelece o Código Aduaneiro Comunitário, compete às autoridades aduaneiras definir as condições e os requisitos a que deverão obedecer os locais por si autorizados para a armazenagem de mercadorias enquanto aguardam que lhes seja atribuído um destino aduaneiro, designados por armazéns de depósito temporário. Tais armazéns são, ainda, objecto de regulamentação nos artigos 185.º a 187.º do Regulamento (CE) n.º 2454/93, da Comissão, de 2 de Julho, que aprova as disposições de aplicação do Código Aduaneiro Comunitário, que, igualmente, carecem de regulamentação administrativa interna.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

1 — O presente decreto-lei fixa as normas a que devem obedecer a autorização e o funcionamento dos armazéns de depósito temporário (ADT), previstos no n.º 1 do artigo 185.º do Regulamento (CE) n.º 2454/93, da Comissão, de 2 de Julho, que aprovou as disposições de aplicação do Código Aduaneiro Comunitário (DACAC), sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 152/2008, de 5 de Agosto, em tudo o que não colida com a regulamentação comunitária aplicável.

2 — Em tudo o que não esteja previsto no presente decreto-lei são subsidiariamente aplicáveis as disposições previstas na legislação aduaneira em vigor, nomeadamente