

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Curso a distância de Graduação em Ciências Contábeis

Eudenir Barros Dantas

**ÉTICA NA CONTABILIDADE:  
proposta de adoção de princípios de conduta em empresa pública  
de administração indireta.**

Belo Horizonte  
2013

Eudenir Barros Dantas

**ÉTICA NA CONTABILIDADE:  
proposta de adoção de princípios de conduta em empresa pública  
de administração indireta**

Relatório Final de Estágio apresentado ao Curso à distância de Graduação em Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Professor Luciano Carlos Lauria

Tipologia do Projeto Aplicativo: Pesquisa-diagnóstico.

Área temática: Controladoria

Entidade: Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária - INFRAERO

Belo Horizonte  
2013

Eudenir Barros Dantas

**ÉTICA NA CONTABILIDADE:  
proposta de adoção de princípios de conduta em empresa pública  
de administração indireta.**

RESUMO DAS AVALIAÇÕES:

1. Do professor orientador \_\_\_\_\_

2. Da apresentação oral \_\_\_\_\_

3. Nota final \_\_\_\_\_

**CONCEITO** \_\_\_\_\_

Belo Horizonte, 15 de junho de 2013.

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo propor a criação de uma lista de princípios de conduta para Contabilista em empresa pública, referenciada nos códigos de conduta da empresa em comparação com o código de ética do profissional contabilista e com institutos que possuem referência sobre o tema. Foi descrito Ética como um conceito muito antigo, diz respeito ao comportamento humano e costuma balizar obrigações e proibições, o que é adequado e inadequado fazer, associando esse conceito com o Código de Ética do Profissional Contabilista, bem como questões éticas no exercício da profissão, além das atitudes da empresa enquanto gestora de pessoal e suas responsabilidades na publicação final dos seus demonstrativos contábeis. A metodologia utilizada valeu-se de pesquisa bibliográfica em literatura específica contida em livros e artigos sobre o tema. Também foram consultadas leis, conceitos contábeis, a profissão contábil, os Códigos de Ética Profissional, Código de Ética do Profissional Contábil e a legislação vigente. Pelo estudo verificou-se que a ética sugere e recomenda obrigações e deveres que os indivíduos possuem com a sociedade, com a empresa, com seus colaboradores e diversas instituições públicas e privadas. Foi constatado que a proposta de adoção de princípios de conduta não deve nem irá substituir o código próprio de conduta da empresa, mas será mais um instrumento para consulta para que o profissional de contabilidade se pautar por uma conduta ética, sem perder sua autonomia para trabalhar, já que a atividade do contabilista é a prestação de serviços, o fornecimento de informações e avaliações de natureza física, econômica e financeira sobre o patrimônio das empresas. Desta forma, este profissional deve assumir uma postura ética de acordo com as normas ditadas para o exercício legal da profissão a fim de não ser subornado pelas organizações.

Palavras chave: Ética. Código de ética. Contabilista. Princípios de conduta.

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Compromissos éticos .....	36
QUADRO 2 – Referência ao Balanço Social.....	37
QUADRO 3 - Resposta aos compromissos éticos .....	38
QUADRO 4 - Resposta referente ao Balanço Social .....	39

## **LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E SÍMBOLOS.**

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

INFRAERO - Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária

SMARTSTREAM – Sistema de gerenciamento contábil e financeiro

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1 Contextualização e objetivos da pesquisa.....	13
1.2 Metodologia da pesquisa.....	15
1.3 Estrutura do trabalho .....	17
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>19</b>
2.1 Contabilidade como ciência social .....	19
2.2 Aplicações da contabilidade nas organizações .....	20
2.3 Gestão de pessoas na atividade contábil.....	22
2.4 A ética na contabilidade .....	23
2.5 O código de ética do profissional contábil .....	25
2.6 Conduta nas organizações .....	26
2.7 O profissional contábil.....	27
2.8 Código de ética profissional.....	29
2.9 Éticas empresariais .....	30
2.10 Balanço Social .....	32
<b>3 ESTUDO DE CASO</b> .....	<b>34</b>
3.1 Caracterização da organização .....	34
3.2 Estudo aplicado: base de dados e informações .....	35
3.3 Estudo aplicado: proposições, análise de dados e informações .....	37
3.4 Considerações finais do estudo de caso .....	40
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>45</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>48</b>





## **1 INTRODUÇÃO**

A velocidade das inovações tecnológicas e da informação frutos da globalização tem imposto ao mundo corporativo, novas maneiras de realizar transações empresariais e profissionais. A concorrência tem sido fruto desse novo contexto geral, ou seja, econômico, político, social e profissional. As empresas agora buscam novos meios, processos de gestão e atuação, investindo e reinventando, objetivando diferenciar-se competitivamente.

Nesse contexto, os indivíduos que exercem uma profissão aberta ao mercado devem possuir elementos capazes de colocá-lo numa posição diferenciada em relação aos seus pares. E isso se materializa na sua capacidade técnica, seu compromisso social e profissional, e com a sua postura ética. Esses últimos elementos, compromisso e postura ética, destacam-se pela peculiaridade existente na ação do profissional. Este trabalho objetiva a construção de uma lista de dez (10) princípios de conduta ética para o contabilista no exercício de suas funções na INFRAERO relacionando contabilidade e a ética contábil que através de pesquisas bibliográficas e análise dos demonstrativos contábeis da empresa, objeto de estudo, estabelecer parâmetros diretamente relacionados com a sua atividade fim.

### **1.1 Contextualização e objetivos da pesquisa**

O objeto da ética é o estudo do comportamento humano e o seu objetivo é estabelecer níveis de convivência aceitáveis entre os indivíduos de uma sociedade. Com as inovações tecnológicas presentes em todas as áreas das atividades profissionais, a velocidade, complexidade e a diversidade de operações financeiras e econômicas no mundo corporativo e público tem levado à criação de novas formas de controle e mudanças de paradigmas que possam evitar crises, não somente financeiras, mas principalmente no caráter do homem moderno.

Nas mais diversas operações contábeis de uma empresa pública são imprescindíveis que o profissional seja discreto e honesto com o uso correto das

informações de caráter estratégico da entidade, sob o risco de prejudicá-la diante de seus principais concorrentes e principalmente se tratando de uma empresa pública que precisa cumprir seu objetivo seguindo seus princípios norteadores de sua criação pelo Estado.

A importância de um documento que possa orientar o que pode e o que não se pode fazer com as diversas informações de uma empresa já é bastante utilizada por diversas corporações. Algumas destas informações possuem o status de sigilosa e nem todo funcionário tem acesso. Com a informática, o uso de senhas de acesso a programas e documentos não tem sido a garantia de sigilo.

Nesse sentido, é necessário que os contabilistas estejam preparados não só tecnicamente, mas também com um nível de comprometimento que possa identificá-los como profissional diferenciado e que não estejam abertos à participação ou coniventes com atos e ações reconhecidas pela sociedade como imorais ou ilícitas, o que só pode ser alcançado com a contínua e conseqüente demonstração, através de suas ações, dos seus valores e deveres éticos pessoais e sociais.

Desta forma, o presente trabalho sinalizará de forma respeitosa e convincente sobre as responsabilidades do profissional contábil no uso de informações de caráter sigiloso e nas demais atitudes que uma empresa pública espera deste, para prestar um serviço de qualidade com excelência no atendimento aos usuários.

A entidade no qual se desenvolverá o estudo de caso é a Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária – INFRAERO. Por ser uma empresa pública, a INFRAERO é obrigada a se sujeitar a diversas legislações e cumprir diretrizes emanadas do poder público no que diz respeito às licitações e contratações.

Eventualmente a empresa é acusada de burlar essas legislações e de fazer obras superfaturadas em seus aeroportos. Não são poucas as vezes que a empresa precisa se defender na mídia de acusações e inverdades sem nenhum fundamento.

De forma transparente, a alta direção trata as acusações internamente com os funcionários com o objetivo de colocá-los a par da situação e de atender às suas expectativas quanto ao reflexo de suas atitudes dentro da empresa.

A empresa já possui um código de ética para seus funcionários que os orienta de forma genérica quanto a seus comportamentos em suas atividades.

Amplamente divulgado em seus canais de comunicação, tem apresentado bons resultados, mas um código de conduta específico para cada grupo de profissionais, principalmente os da área contábil, poderia orientar especificamente quanto ao comportamento em uma área tão sensível e de onde parte a maioria das ações que refletem monetariamente os resultados de toda gestão corporativa.

Diante de tais fatos, questiona-se se: “a adoção de uma lista de princípios de conduta para o contabilista da INFRAERO que envolvem a exposição de suas informações contábeis, poderá levar esse profissional a refletir continuamente sobre suas ações na empresa, melhorando o seu desempenho no exercício da sua função?”.

As atitudes dos profissionais da INFRAERO são continuamente controladas por processos que visam a excelência operacional e administrativa e uma reflexão bem fundamentada poderá preventivamente evitar que atitudes inadequadas prejudiquem a empresa e a sociedade que utiliza os serviços aeroportuários.

A contabilidade é uma área extremamente técnica e exaustivamente carregada de leis e normas que necessita ser pensada sobre os seus efeitos no comportamento humano.

Propor atitudes éticas e levar o profissional a refletir sobre tudo que aprendeu na formação do seu caráter em âmbito familiar e tudo que poderia acrescentar e corrigir na sua vida junto aos colegas, chefes, amigos e principalmente junto a seus familiares e a sociedade que é a razão do empreendimento da empresa.

Será proposta à organização a adoção de uma lista de princípios de conduta em empresa pública e para que o objetivo proposto seja atingido, algumas metas devem ser alcançadas:

- Verificar o conteúdo do código de ética da empresa;
- Verificar os demonstrativos contábeis da empresa;
- Comparar os demonstrativos contábeis da empresa com indicadores de Institutos que lidam com o tema: ética corporativa;
- Pesquisar o modelo com os princípios mais adequados à organização.

## **1.2 Metodologia da pesquisa**

O estudo tem como finalidade analisar a atividade do profissional contábil na

Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária - INFRAERO, do ramo da aviação, através dos demonstrativos elaborados, com a finalidade de apresentar os benefícios da adoção de uma lista de princípios de conduta em empresa pública por seus contabilistas.

De acordo com os objetivos do projeto, a pesquisa será descritiva, porque se busca descrever a característica da atividade do profissional contábil diante um padrão de comportamento esperado.

A escolha recaiu sobre a pesquisa descritiva porque,

Pesquisa descritiva – tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis. Os dados coletados nesse tipo de pesquisa possuem técnicas padronizadas, como o questionário e a observação sistemática. (SILVA, 2008, p. 59).

A pesquisa será um estudo de caso, já que se pretende pesquisar um único problema e no local onde o mesmo ocorre.

A pesquisa será um estudo de caso,

A pesquisa do tipo estudo de caso caracteriza-se principalmente pelo estudo concentrado de um único caso. Esse estudo é preferido pelos pesquisadores que desejam aprofundar seu conhecimento a respeito de determinado caso específico. (BEUREN et al, 2010, p. 84).

Será utilizada outra técnica de pesquisa, que será a pesquisa bibliográfica, na busca de padrões que possam fundamentar os tópicos na elaboração dos princípios.

Considerando a complexidade do assunto, essa pesquisa será qualitativa, pois,

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais que podem contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos. (RICHARDSON, 1999, p. 80).

Serão ainda observados fatos e processos da empresa em questão.

Desta forma, será utilizada a busca por dados bibliográficos para embasar a pesquisa.

Conforme Bruni (2008, p.170), “O universo ou a população representa o agrupamento total de dados que descreve um determinado fenômeno de interesse individual. [...] diverge do conceito empregado no dia-a-dia (conceito de indivíduos ou pessoas)”.

Os dados amostrais serão reunidos de dados bibliográficos do universo sobre o tema: ética; e, inferências localizadas considerando que a empresa tem representação em todo território nacional e com o propósito de dar objetividade, ou seja, dar um raciocínio conclusivo sobre o tema da pesquisa será realizada análise documental sistemática dos dados e das argumentações teóricas pesquisadas.

### **1.3 Estrutura do trabalho**

O presente estudo foi desenvolvido em quatro capítulos.

O primeiro capítulo trata da Introdução e apresenta os objetivos gerais e específicos do estudo, desenvolvido sob o tema da controladoria, descrevendo a metodologia da pesquisa, a definição do problema e a relevância do tema para a contabilidade.

Desenvolvem-se os fundamentos teóricos no segundo capítulo, apresentando-se a contabilidade como ciência social onde a define como ciência e a posiciona dentro da sociedade, a gestão de pessoas, as aplicações da contabilidade com os recursos disponíveis das empresas e realçando-se os valores éticos das empresas, dos profissionais e seus códigos. Aborda-se, mais a conduta das empresas e profissionais contábeis, integrando-se com os resultados de seus trabalhos.

O terceiro capítulo apresenta a relação da ética com a contabilidade. É utilizado um caso baseado em uma empresa pública onde os seus demonstrativos são comparados com os referendados por institutos especialistas no assunto, para a elaboração de uma conclusão.

O quarto capítulo é a Conclusão e expõe o ponto de vista do autor sobre o tema, baseado na revisão bibliográfica efetuada.

Finalmente, as referências e os anexos contendo indicadores relacionados a compromissos éticos de uma empresa e sua relação com o demonstrativo balanço

social, código de ética do profissional contábil e o código da empresa objeto de estudo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o objetivo de dar embasamento teórico, buscaram-se referências bibliográficas que procurassem dar sustentação aos elementos tratados, as análises feitas e as conclusões realizadas. As pesquisas são realizadas em publicações referenciadas pelo meio acadêmico como as mais indicadas para os assuntos abordados.

### 2.1 Contabilidade como ciência social

A contabilidade é um processo que visa medir, registrar e classificar informações financeiras e tem como objeto o patrimônio de uma entidade. Sua aplicabilidade é evidenciada em toda e qualquer atividade econômica e financeira, e isso afeta a vida das pessoas.

A contabilidade, “[...] é uma ciência social, pois é a ação humana que gera e modifica o fenômeno patrimonial”. (LUDÍCIBUS; MARION, 2008, p.35).

Com isso, a contabilidade está relacionada com toda e qualquer atividade econômica que possa ser registrada.

Ainda sobre o conceito de contabilidade:

A contabilidade é a ciência social que tem por objetivo medir, para poder **INFORMAR**, os aspectos quantitativos e qualitativos do patrimônio de quaisquer entidades. Constitui um instrumento para gestão e controle das entidades, além de representar um sustentáculo da democracia econômica, já que, por seu intermédio, a sociedade é informada sobre o resultado da aplicação dos recursos conferidos às entidades. (SZUSTER et al, 2008, p.159).

Atuando nas mais diversas áreas da sociedade como: pessoas físicas, entidades privadas e públicas, entidades sem fins lucrativos e autarquias; sua função está em elaborar e analisar informações para tomada de decisões. Mesmo aquele que tecnicamente a desconhece assume, quando bem sucedido, ações que empiricamente está relacionada às teorias contábeis legalmente aceitas.

O desenvolvimento histórico da economia no mundo criou a necessidade de o homem sistematizar os processos contábeis, padronizar conceitos e procedimentos para alicerçar medidas que harmonizassem essa evolução.

Na Idade Moderna, em torno dos séculos XIV a XVI, principalmente no Renascimento, diversos acontecimentos no mundo das artes, na economia, nas nações proporcionaram um impulso espetacular das Ciências Contábeis, sobretudo na Itália. (LUDÍCIBUS; MARION, 2008, p.35).

Para acompanhar a evolução da economia, a contabilidade vem se aperfeiçoando ano a ano para ser adequadamente aplicada às organizações corporativas.

Do século XIX em diante, a revolução tecnológica tem sido uma constante do cenário histórico. (...) O papel da contabilidade evoluiu junto com o desenvolvimento econômico e tecnológico (...). A contabilidade é hoje um instrumento vital que deve ser conhecido por todos que se interessam pela produtividade das organizações, seja elas orientadas para o lucro ou para finalidades sociais. (...) O velho 'Método de Veneza' (...) foi adaptando-se e evoluindo para responder aos desafios da revolução tecnológica. (LEITE, 1992, p. 21).

Observa-se que a contabilidade sofreu grande impulso não só pela necessidade de acompanhar a evolução da economia, mas também para responder à altura das inovações tecnológicas e anseio das organizações em se relacionar.

## **2.2 Aplicações da Contabilidade nas organizações**

Organizações corporativas são instituições constituídas de pessoas que produzem produtos e serviços, ou seja, se organizam em torno de um objetivo na corporação. As pessoas são, neste caso, o capital humano da empresa e seu principal patrimônio.

Segundo Maximiano (2008, p.03) “Uma organização é um sistema de recursos que procura realizar algum tipo de objetivo”. Neste sistema de recursos está incluída a contabilidade. Os recursos são os mais variados possíveis, desde os tecnológicos aos humanos. Esses recursos são organizados harmonicamente que através de um conjunto de atividades (processos) produzem produtos. Sem esta organização as pessoas não saberiam das suas atribuições e conseqüentemente a empresa não sobreviveria.

Os objetivos são o alvo da corporação e a razão de sua existência. Desta forma, todos na corporação sabem, mesmo que explicitamente, além de sua



atribuição, o objetivo principal da empresa. Quando a empresa se propõe a alcançar um produto ou serviço, diversos objetivos acessórios são determinados e fazem parte de um grupo de ações chamado de planejamento. Mais especificamente o objetivo pode ser assim conceituado:

Objetivos são resultados desejados. São fins, propósitos, intenções ou estados futuros que as pessoas e as organizações pretendem alcançar, por meio da aplicação de esforços e recursos. Embora nem sempre estejam explícitos, os objetivos é a parte mais importante dos planos. (MAXIMIANO, 2008, p.84).

Para alcançar os objetivos, recursos são gastos nos processos e é o que impulsiona o empreendimento. Dentre os recursos de maior importância está o humano. “As organizações são grupos sociais que buscam deliberadamente realizar objetivos” (MAXIMIANO, 2008, p.4). O objetivo principal é o fornecimento de produtos e serviços.

Grupos sociais são formados por pessoas que no caso da contabilidade, exercem atividades essenciais para empresa, como: Elaborar demonstrativos contábeis, analisar, controlar toda área financeira e econômica da empresa com um objetivo: Disponibilizar informações para tomada de decisões por parte de seus administradores.

A contabilidade, com auxílio principalmente da Administração, da Economia e da Informática, vem se adaptando às condições econômicas dos povos, tentando manter um controle cada vez mais eficaz sobre as variações patrimoniais. Tais controles exigem o registro de todas as transações realizadas pela organização a fim de fornecer informações úteis para as tomadas de decisão ou para correção de distorções que comprometem a administração econômica (TOIGO, 2008, p.27).

Não se pode deixar de perceber que a aplicação da contabilidade em conjunto com outras áreas de conhecimento é imprescindível para tomada de decisão. Se o maior patrimônio de uma organização é o recurso humano, espera-se que esta tenha um departamento para gerir essas pessoas para que a empresa alcance seu objetivo, ou seja, tenham pessoas qualificadas para aplicar corretamente a contabilidade. “O processo de gestão deve ser o elemento de integração entre os objetivos específicos e globais de uma organização, servindo, dessa forma, como apoio ao processo de tomada de decisão [...]”. (LUZ, 2011, p. 30).

Observa-se que para aplicação da contabilidade em uma corporação é

necessário o adequado conhecimento de como gerir pessoas para que os resultados sejam satisfatórios.

### **2.3 Gestão de pessoas na atividade contábil**

Uma empresa de sucesso sempre possui pessoas de sucesso trabalhando em seus quadros. Isso se deve não somente aos produtos realizados pela instituição, mas também com a capacidade da empresa em recrutar e treinar seus colaboradores.

A administração de recursos humanos refere-se às práticas e às políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento, especificamente à contratação ao treinamento, à avaliação, à remuneração e ao oferecimento de um ambiente bom e seguro aos funcionários da empresa. (DESSLER, 2003, p.2).

Neste caso, o setor de RH deve estar sempre atualizado com o mercado de trabalho.

Para captar, manter e estabelecer treinamentos para profissionais da área contábil, precisa conhecer, mesmo que genericamente, a atividade deste profissional. Para isso, este setor se utiliza de instrumentos que conseguem permear as atividades e o auxiliam no estabelecimento de critérios para suprir as potenciais necessidades dos profissionais; mantendo-os motivados no desempenho de sua função.

Desempenho no trabalho é o resultado que uma pessoa consegue com aplicação de algum esforço. O desempenho é positivo quando o resultado beneficia a própria pessoa, o grupo do qual ela participa, um cliente ou a organização na qual trabalha. (MAXIMIANO, 2008, p.179).

Para que se alcance um bom desempenho, o profissional precisa estar motivado. Diante disso:

Motivação para o trabalho é um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir ou realizar uma tarefa ou meta. Dizer que uma pessoa está motivada para o trabalho significa dizer que essa pessoa apresenta disposição favorável ou positiva para realizar o trabalho. (MAXIMIANO, 2008, p.179).

Desta maneira o setor de RH deve inovar e estar sempre sintonizado com os comportamentos dos funcionários.

Os profissionais da área de recursos humanos enfrentam diariamente desafios para lidar com as individualidades dos profissionais, ou seja, motivos internos, e com o ambiente oferecido pela empresa, motivos externos. Administrar esses conflitos é parte de sua função. A capacidade de trabalhar com outras pessoas, compreendendo-as e motivando-as, tanto individualmente como em grupos, define as habilidades humanas. (ROBBINS, 2005, p. 5).

Cabe ao setor de RH ter as qualificações adequadas para lidar com pessoas e tirar destas, o melhor para o bem da empresa.

Cabe ao funcionário comprometimento com a empresa com atitudes dignas à altura de sua profissão e a empresa, sinalizar adequadamente sobre o que se espera do funcionário baseado em um padrão ético pré-estabelecido.

## **2.4 A ética na contabilidade**

Ética é um conceito muito antigo, diz respeito ao comportamento humano e costuma balizar obrigações e proibições, o que é adequado e inadequado fazer. Possui diversas definições, mas todos possuem semelhante sentido:

“Chama-se ética a parte da filosofia que se dedica a pensar as ações humanas e os seus fundamentos”. (GALLO et al, 2010, p. 54).

Embora tratada pela filosofia, ética diz respeito a toda e qualquer área de conhecimento.

Estabelecer norma de conduta específica para determinada profissão normalmente cabe ao conselho de classe desta profissão. Sobre o contador, o seu objetivo é assim descrito: “O objetivo do código de ética do contador é habilitar esse profissional a adotar uma atitude pessoal, de acordo com os princípios éticos conhecidos e aceitos pela sociedade”. (LISBOA et al, 1997, p.61).

A sociedade espera e anseia por profissionais que correspondam as suas expectativas em toda e qualquer profissão.

Embora os princípios estejam normalmente estabelecidos em um código próprio da cada profissão, como do contador, nada impede, porém que a empresa não possa ter a sua própria a fim de sinalizar sobre atitudes que venham a

prejudicá-la em seu ramo de atividade. É tênue a linha que os separa.

Os valores devem materializar as convicções claras e fundamentais que a empresa defende e, a fim de manter uma conduta ética impecável, ela precisa fazer da ética uma questão mais concreta e passível de discussão, ou seja, uma questão a ser implementada diariamente. Por isso é aconselhável desenvolver um código de conduta, que deverá estar escrito. É absolutamente recomendável que todas as empresas elaborem um código de conduta ética. Do contrário, certas opções que os empregados tivessem de enfrentar seriam decididas de modos diversos (e, muito possivelmente incompatíveis entre si), já que os valores individuais podem variar enormemente de pessoa a pessoa. (ALENCASTRO, 2010, p. 74).

A empresa com essa medida, evita diversos problemas internos e externos à sua administração. O desafio é como transferir ao profissional os princípios e diretrizes que se esperam dele? Algumas empresas têm mais urgência com esse assunto e por isso, investem em treinamento e instrumentos de conscientização. Diante disso:

As organizações mais sensíveis à importância do código de ética estão procurando, em todo mundo, investir em programas de treinamento ético. Implementam a cada dia, novos instrumentos de conscientização profissional, conforme o grau de maturidade de cada cultura organizacional. (LISBOA et al, 1997, p.63).

Investir no capital humano de uma empresa trás benefícios para o empregado e exponencialmente para o empregador.

O assunto é urgente. Lidar com a individualidade e com a coletividade subtende investimento em diversas áreas do conhecimento humano e quem ganha ou perde (profissional ou empregador) não é o mais importante. O que se espera é que a sociedade no todo seja beneficiada e consiga transferir esse legado para as futuras gerações.

Cada atividade possui seu código de conduta e as diretrizes que norteiam o comportamento de seus profissionais.

## 2.5 O código de ética do profissional contábil

O profissional Contábil está sujeito ao código de ética elaborado pelo Conselho Federal de Contabilidade. A profissão de contabilista não contava com um Código de Ética próprio no início de suas atividades. O código que este seguia era quase que comum às outras profissões. Normalmente um código não consegue abranger toda a área de atividade de uma profissão, o que dizer de um genérico para atender às várias.

Com isso, “[...] não existe um código de ética geral para os comportamentos e decisões empresariais. Assim, médicos, engenheiros, contadores, advogados etc., dispõem de seus próprios códigos [...]” (LISBOA et al, 1997, p. 118).

Logicamente que as particularidades de cada profissão irão sinalizar adequadamente o seja, ou não, ético.

O Código de Ética Profissional do Contabilista consolidou os princípios que foram cristalizados pela tradição, dos hábitos e costumes que foram evoluindo e se aprimorando ano a ano, seja pela complexidade da atividade ou pela exigência requeridas pela sociedade.

O V Congresso Brasileiro de Contabilidade, realizado o em Belo Horizonte, no ano de 1950, foi um marco importante no estudo e debate do tema Código de Ética Profissional, no país, na área contábil. Nessa época, surgiu a primeira codificação de normas e procedimentos para orientar a conduta ética dos profissionais em contabilidade. (História dos congressos brasileiros de Contabilidade, CFC, 2008).

Vê-se quão antigo é a preocupação da sociedade com o tema.

O primeiro código nasceu em 1970 e sofreu várias modificações até a data de dezembro de 2003. A primeira medida a entidade responsável tomou para desmotivar atitudes antiéticas, haveria ainda o da divulgação e conscientização da classe contábil e dos profissionais e instituições afins. E esse trabalho não acaba nunca porque o preço para uma sociedade mais justa e harmoniosa é o eterno comprometimento de todos os seus membros. Desta forma, um código de ética não é suficiente para parametrizar o caráter de um profissional. Muito de suas atitudes provém de seu mais íntimo senso de coletividade e do que é certo ou errado. O código de ética do contabilista foi elaborado pelo conselho federal de contabilidade através da resolução nº 803/96 em seu artigo primeiro define o objetivo do código:

Este Código de Ética Profissional tem por objetivo fixar a forma pela qual devem conduzir os Profissionais da Contabilidade, quando no exercício profissional e nos assuntos relacionados à profissão e à classe. (REDAÇÃO ALTERADA PELA RESOLUÇÃO CFC nº 1.307/10; de 09/12/2010).

O primeiro artigo do código introduz a forma de agir e os assuntos pertinentes à profissão.

Define ainda para quem são aplicados no Art. 15 do Código de Ética Profissional e se aplica aos Contadores e Técnicos em Contabilidade regidos pelo Decreto-Lei nº. 9.295/46, alterado pela Lei nº. 12.249/10. Neste artigo, o código cita o embasamento legal.

As Leis, normas e códigos são os fundamentos mais gerais do comportamento ético que servem para balizar o comportamento humano.

Além das leis, outro texto que regula as interações entre as pessoas são os códigos de conduta que são criados em ambientes empresariais. Trata-se de uma declaração formal de quais valores e ações são considerados adequados em um ambiente de negócios. (ANTUNES, 2013, p.18). Essas, normas, leis e códigos se entrelaçam e são uma enorme fonte de consulta para as organizações para estabelecerem regras de conduta de seus funcionários.

## **2.6 Conduta nas organizações**

As violações dos códigos de ética de uma empresa podem ser identificadas nos conflitos de interesses entre patrão e empregado. A empresa deve e pode controlar as atitudes de seus subordinados baseada em seu código de conduta. Situações muitas das vezes subjetivas e contraditórias porque um empregado pode estar simplesmente questionando um direito ou agindo de forma a chamar a atenção de seu superior quanto a irregularidades na empresa.

Os controles internos devem atuar mantendo tolerável a margem de desvio dos princípios comportamentais éticos adotados pela empresa, uma vez que sempre surgirão situações em que várias alternativas são possíveis. (LISBOA et al, 1997, p.118).

Em muitas situações o empregado fica entre falar a verdade para um cliente

e expor a empresa; proteger a empresa e enganar o cliente ou ainda não fazer nenhuma das opções, apenas ignorar a situação e se demitir. Segundo Lisboa, “[...] para adquirir uma consciência ética, pois, é preciso: acreditar em valores, ter a capacidade de refletir e possuir senso de comunidade” (LISBOA et al, 1997, p.130).

Não se pode aceitar a ignorância e alienação dos fatos.

A ignorância facilita o enfraquecimento da virtude e o erro pode consagrar-se como conduta aceitável até perante o social; o que se tornar ético na prática, todavia, jamais poderá aceitar como verdade na doutrina da Ética e aí se diferenciam as qualidades das consciências (Sá, 2001, p. 68).

A sociedade atenta aos fatos sabe diferenciar, em algumas vezes, se os desvios são da empresa ou de seus empregados.

Aqui é necessário harmonizar o discurso com a prática, pois o maior erro que uma organização pode cometer e adotar ações socialmente incompletas, deixando de lado, por exemplo, as pessoas que trabalham na empresa. É muito comum encontrarmos empresas que fazem divulgação na mídia de suas ações socioambientais, mas que, internamente, não respeitam seus colaboradores e são tolerantes com o assédio moral. (ALENCASTRO, 2010, p. 138).

A busca de dados que fundamentem as características da empresa pode ajudar a evidenciar suas dificuldades operacionais e humanas e ao mesmo tempo simplificar a resolução destes mesmos problemas.

Nestas análises é importante a presença de um profissional com proficiência adequada para interpretar os dados.

## **2.7 O profissional contábil**

Afinal, quem é o profissional contábil? Quais são suas responsabilidades e atribuições? Na área técnica o profissional contábil é conhecido como técnico em contabilidade e o que o superior em ciências contábeis é o contador. Tanto o contador como o técnico pode ser chamado de contabilistas. (MARION, 2008, p.28).

Com a crescente complexidade dos empreendimentos, a contabilidade hoje é encarada como uma das áreas de atuação que mais garante ao profissional de contabilidade um espaço no cenário empresarial. Sua importância está diretamente ligada ao desenvolvimento econômico, fato este que garante à profissão uma maior

valorização nos países de primeiro mundo e consequente carga de responsabilidade.

O profissional contábil pode assumir diversos papéis em sua área, mas todos eles devem estar acompanhados de habilidades que o curso superior o habilita e que são fundamentais para um bom desempenho, como: esforço, ética, seriedade e confiança, aliado ao interesse na educação continuada.

O contador possui atribuições legais que lhes são exclusivas e previstas em lei e responsabilidades à altura de sua profissão. Assim é definido:

Contador é o profissional que lida com a área financeira, econômica e patrimonial. Sendo o responsável pela elaboração das demonstrações contábeis e pelo estudo dos elementos que compõem o patrimônio monetário das companhias. Para o contador, cada número tem seu significado, tudo é importante, pois cada dado que ele avalia traduz a representatividade dos negócios de uma empresa. (ROCHA, 2012)

A responsabilidade deste profissional ultrapassa as fronteiras da empresa e influencia diretamente a vida das pessoas. Esses usuários possuem interesses diversos que os auxiliam a tomar decisões. Os usuários são as pessoas que se utilizam da Contabilidade, que se interessam pela situação da empresa e buscam na Contabilidade suas respostas. (MARION, 2008, p. 27).

Nesta oportunidade ninguém melhor que o profissional contábil para estabelecer uma relação com o balanço patrimonial da empresa com ética. Mais que uma simples relação, o profissional da área contábil se aprofunda no assunto e de forma mais clara trará para uma linguagem comum suas conclusões. Para isso é preciso estar completamente alinhando com o objetivo e meta da administração, conhecer profundamente o negócio e estar em continuada atualização para transpor os desafios que podem surgir na profissão.



O perfil do Contador, pois, cada vez mais se firma na intelectualização da função. A sociedade humana requer o cientista do patrimônio, aquele que tem capacidade para entender os números e determinar que rumos devam ser seguidos pela empresa, pela instituição. Informar deixou de ser aquela função tão destacada que no passado tanto dignificou nossos colegas a ponto de fazer deles confidentes dos homens de fortuna e dos Estados. Os computadores hoje exercem a função informativa e qualquer leigo pode manusear dados; o que não pode o leigo é explicar esses mesmos dados e nem oferecer modelos de comportamento da riqueza, pois, tais conhecimentos são científicos, de ordem superior. O futuro de nossa profissão cada vez mais acena para um papel do Contador que muito se assemelha ao de um médico, cuidando de seu paciente, receitando e prescrevendo regimes para que o organismo empresarial e institucional seja sadio. A profissão vem-se aperfeiçoando a cada dia, vem ganhando cada vez maior destaque, a ponto de um Presidente, de uma das maiores nações do mundo, talvez a de maior tradição na cultura moderna e que é a França, afirmar, em outubro passado, que a Nação devia o equilíbrio de suas finanças aos contadores. Ponto chave das grandes decisões. (SÁ, 2013).

O contador deve estar então, como maioria das profissões, se atualizando e preparado para trabalhar acima de tudo com honestidade e ser capaz de não cometer qualquer falha que venha ferir seu próprio código de ética ou da empresa.

## **2.8 Código de ética profissional**

Devido à importância da Ética para orientar comportamentos em sociedade, foram criados os códigos de ética geral, ou seja, não específicos por profissão, para nortear as atitudes das pessoas, principalmente, dentro das organizações. Para as empresas é importante balizar atitudes inaceitáveis e comportamentos que possam tumultuar o ambiente de trabalho e muitas dessas empresas tem sua forma própria de estabelecer esses limites. Dessa forma,

O conceito de ética pode assumir diferentes conotações, dependendo do contexto e que é aplicado. No ambiente de negócios, se refere às normas morais que ditam o comportamento esperado em termos de atividades e metas de organizações empresariais e indivíduos. (ANTUNES, 2012. p. 13).

Quando se conhece as regras estabelecidas torna-se fácil a convivência quando se quer viver em harmonia.

Outra definição de Código de Ética:

O código de ética ou de compromisso social é um instrumento de realização da visão e missão da empresa, que orienta suas ações e explicita sua postura social a todos com quem mantém relações. O código de ética e/ou compromisso social e o comprometimento da alta gestão com sua disseminação e cumprimento são bases de sustentação da empresa socialmente responsável. (INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL, 2000, p. 13).

Observa-se que o código de ética do profissional precisa estar em perfeita harmonia com a visão e missão da empresa para que não haja conflitos. Para que um Código de Ética funcione em uma determinada empresa, é fundamental sua divulgação e acompanhamento pela alta administração. Sua importância não é só no ambiente empresarial, mas em qualquer agrupamento ou associação entre pessoas. A definição a seguir ilustra bem esse contexto:

Códigos de Ética expressam sempre uma concepção de homem e de sociedade que determina a direção das relações entre os indivíduos. Traduzem-se em princípios e normas que devem se pautar pelo respeito ao sujeito humano e seus direitos fundamentais. Por constituir a expressão de valores universais, tais como os constantes na Declaração Universal dos Direitos Humanos; socioculturais, que refletem a realidade do país; e de valores que estruturam uma profissão, um código de ética não pode ser visto como um conjunto fixo de normas e imutável no tempo. As sociedades mudam, as profissões transformam-se e isso exige, também, uma reflexão contínua sobre o próprio código de ética que nos orienta. (CÓDIGO DE ÉTICA DO PSICÓLOGO, 2013).

Dessa forma, o Código de Ética está presente em qualquer organização de profissionais, mesmo de forma tácita, onde as pessoas tenham um objetivo a ser atingido ou compartilhado.

## **2.9 Éticas empresariais**

Para o estabelecimento da ética como ciência que rege a moral e o comportamento humano, normalmente se pensa em filosofia e requer reflexão, principalmente num ambiente essencialmente capitalista, onde ser bem sucedido financeiramente e consumir sem limites, confere às pessoas condição diferenciada do restante da sociedade que em sua maioria não possui esses direitos. Para alcançar essa situação o mais rápido possível, abusa-se do poder, fraudam

relatórios, sonegam impostos e criam receitas fictícias para aproveitar ilicitamente ganhos escusos. Hoje, praticamente todas as empresas possuem um código de ética, ou “nossos valores” etc., no sentido de incentivar cada funcionário da organização a trabalhar de forma digna, respeitando seus pares e tendo uma conduta profissional esperada pela alta administração.

As primeiras preocupações com a ética no âmbito empresarial surgiram na década de 60 nos países de origem alemã, quando se pretendeu elevar os trabalhadores como participantes dos conselhos de Administração nas empresas.

Na década de 70, o ensino de Ética nas faculdades de Administração e Negócios tomou impulso nos Estados Unidos, com a contribuição de alguns filósofos.

Os choques culturais provocados pela nova forma de fazer negócios não eram bem aceitas, o que incentivou a criação de códigos de ética corporativos. Os anos 90 foram caracterizados pela expansão da Ética Empresarial, universalizando este conceito. Segundo Arruda, Whitaker e Ramos (2003) a boa empresa não é apenas aquela que apresenta lucro, mas a oferece também um ambiente moralmente gratificante, em que as pessoas boas podem desenvolver seus conhecimentos especializados e também suas virtudes.

Nessa linha de ações os trabalhadores foram os primeiros a sentir os benefícios de trabalhar com ética porque neste meio é onde ocorre a maioria das relações entre pessoas.

A transparência é também uma ferramenta que facilita as relações interpessoais. Uma empresa que possui um sistema de comunicação claro e verdadeiro possui maior chance de se trabalhar em espírito de cooperação, com vistas a atingir as metas propostas por seus dirigentes. Nesse contexto a transparência pode ser entendida como:

Transparência do processo organizacional é a existência de políticas organizacionais que visam fornecer aos interessados informações sobre a organização segundo características gerais de acesso, uso, apresentação, entendimento e auditabilidade (CAPELLI; LEITE, 2008, p. 6).

Portanto a transparência torna a empresa confiável porque transmite confiança para realização de negócios.

Para Arruda (2003) a ética empresarial não é uma questão de conveniência, é uma condição necessária para a sobrevivência da sociedade.

Desta forma, a empresa tem uma grande responsabilidade diante da sociedade porque interage e a modifica. A ausência dos valores morais é o pior dos males que podem afligir toda a sociedade, é como se fosse uma doença que se espalha por todo organismo destruindo cada uma de suas cadeias de funcionamento, reduzindo assim o nível de confiabilidade e tornando-se insustentável todo o convívio social. Não adianta a empresa fazer propaganda na mídia dizendo que faz investimentos no meio ambiente como uma estratégia de marketing e depois um de seus demonstrativos, evidenciar o contrário. Vai ficar claro a atitude antiética da empresa.

## **2.10 Balanço Social**

O balanço social de uma empresa evidencia contabilmente seu compromisso com a sociedade e com seus funcionários que além de estar eticamente em equilíbrio com suas próprias recomendações, está em sintonia com as boas práticas empresarias.

Segundo Freire (2001), as responsabilidades sociais das empresas precisam estar minuciosamente e detalhadamente evidenciadas através do balanço social. Desta forma, a empresa pode realmente informar com transparência, se medidas que realmente foram executadas, foram a favor da sociedade e de seus empregados, e ainda defendem a elaboração de Balanços Sociais abrangentes em contraposição aos tradicionais, que são simplificados e são às vezes utilizados como um marketing da empresa. De acordo com o IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, “O Balanço Social é um demonstrativo publicado anualmente pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. É também um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa”. Os dados do balanço social são retirados do demonstrativo do resultado do exercício e demonstra a distribuição que a empresa fez com riqueza gerada em determinado período.

E ainda, de acordo com a Comissão de Valores Imobiliários (CVM):

O Balanço Social é o instrumento que possibilita à sociedade ter conhecimento dessas ações empresariais. Esse conhecimento se processa mediante a divulgação de um conjunto de informações relevantes, normalmente agrupadas em indicadores que evidenciam, dentre outros, os gastos e investimentos feitos em benefício dos empregados e em benefício da comunidade. (COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS, 2012).

O balanço social favorece a todos os grupos que interagem com a empresa. Aos dirigentes fornece informações úteis à tomada de decisões relativas aos programas sociais que a empresa desenvolve. Seu processo de realização estimula a participação dos funcionários e funcionárias na escolha das ações e projetos sociais, gerando um grau mais elevado de comunicação interna e integração nas relações entre dirigentes e o corpo funcional. Aos fornecedores e investidores, informa como a empresa encara suas responsabilidades em relação aos recursos humanos e à natureza, o que é um bom indicador da forma como a empresa é administrada. Para os consumidores, dá uma ideia de qual é a postura dos dirigentes e a qualidade do produto ou serviço oferecido, demonstrando o caminho que a empresa escolheu para construir sua marca. E ao Estado, ajuda na identificação e na formulação de políticas públicas. Enfim, como dizia Betinho: "o balanço social não tem donos, só beneficiários". Se a empresa cobra ética, precisa ser ética senão estaria sendo contraditória e certamente teria problemas com seus funcionários. O balanço social acaba sendo um instrumento que além de suas funções básicas de informar as ações sociais da empresa, dá exemplos de como crescer de forma sustentável e tendo o seu corpo funcional e comunidade, crescendo juntos.

## **2 ESTUDO DE CASO**

Com o objetivo de apresentar a relação da ética com a contabilidade, a pesquisa se aprofundará no caso em questão. Nesta etapa se inicia a análise e a interpretação de dados da empresa sustentados por outros que possam evidenciar com clareza as respostas ao projeto em questão. Os dados se relacionam e proporcionam conclusões.

Os dados obtidos da empresa são imprescindíveis para o completo entendimento de sua atividade e de sua área de atuação.

### **3.1 Caracterização da organização**

A organização objeto deste estudo tem como razão social Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária - INFRAERO. Criada nos termos da autorização contida na Lei no. 5.862, de 12.12.1972, tem a sua sede no Setor Comercial Sul, Quadra 04, Bloco "A", Ed. INFRAERO, 6o andar, Brasília - DF.

Iniciou suas atividades em dezembro de 1972, e tem como objeto social: "Implantar", administrar, operar e explorar industrial e comercialmente a infraestrutura aeroportuária e de apoio à navegação aérea, prestar consultoria e assessoramento em suas áreas de atuação e na construção de aeroportos, bem como realizar quaisquer atividades, correlatas ou afins, que lhe forem conferidas pela Secretaria de Aviação Civil da Presidência da República.

A INFRAERO é uma empresa pública federal brasileira de administração indireta, vinculada a Secretaria de Aviação Civil com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio, autonomia administrativa e financeira e reger-se-á pela legislação federal aplicável. Como empresa pública a INFRAERO goza de liberdade incondicional para gerir os negócios aeroportuários, caracterizando um privilégio e vantagem, por não haver praticamente nenhuma concorrência direta ao seu mercado alvo.

Os procedimentos de administração financeira estão de acordo com os princípios contábeis legalmente aceitos e são realizados na sede da empresa e corresponde a elaborar os demonstrativos contábeis legais e gerenciais, atendendo

a obrigação principal e acessória dos tributos: federal, estadual e municipal dos aeroportos sob sua responsabilidade. Os aeroportos, por sua vez, alimentam o sistema contábil – SMARTSTREAM, com os fatos contábeis geridos pela sede.

O sistema contábil é alimentado com inserções manuais por agentes administrativos que são orientados por contabilistas que laboram especificamente na sede da organização e em todas as suas regionais espalhadas pelo país totalizando cento e um (101) contadores.

A Diretoria Executiva, órgão responsável pela gestão e representação da Infraero, será constituída de um Presidente e sete Diretores. O prazo de gestão dos membros da Diretoria Executiva será de três anos, permitida a reeleição. O prazo de gestão dos membros da Diretoria Executiva se estenderá até a investidura dos novos eleitos. O substituto eleito para preencher cargo vago na Diretoria Executiva completará o prazo de gestão do membro substituído. O Presidente e os Diretores serão eleitos pelo Conselho de Administração, entre brasileiros de reputação ilibada e de notória competência técnica e administrativa, devendo ter formação de nível superior e preencher os requisitos legais exigidos para o cargo.

### **3.2 Estudo aplicado: base de dados e informações**

O código de ética da Infraero em nada exclui os regramentos estabelecidos no código de ética profissional conforme decreto 1.171/1994, no código de conduta da alta administração federal, lei 8.429/1992 e o código penal brasileiro nos dispositivos cabíveis. De acordo com a comissão de ética da empresa, não há qualquer registro de falhas de processos relacionados ao comportamento dos funcionários e essa foi a proposta a ser verificada. A comissão possui a missão de emitir pareceres de censura ou aprovação de conduta e podendo encaminhar o caso para aplicação de medidas disciplinares previstas nas normas da empresa.

Com o objetivo traçado de elaborar uma lista de princípios de conduta para o contabilista da INFRAERO, e foi estabelecida uma pesquisa com indicadores direcionados aos demonstrativos contábeis da empresa e ao seu código de conduta. A pesquisa se baseou no modelo elaborado pelo Instituto Ethos:

Os indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial são uma ferramenta que tem auxiliado fortemente as empresas no sentido de permitir que incorporem em sua gestão os conceitos e compromissos que assumem em favor do desenvolvimento sustentável. (INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL, 2007, p.03).

Os dois indicadores são importantes referências para avaliação do estado econômico e comportamental da empresa.

### Quadro 1 - Indicador I – Compromissos Éticos

A empresa:	SIM	NÃO
1.1. expõe publicamente seus compromissos éticos por meio de material institucional, pela internet ou de outra maneira adequada às suas partes interessadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>O código de conduta e/ou a declaração de valores da organização</b>		
1.2. contemplam as seguintes partes interessadas: empregados, fornecedores, meio ambiente, consumidores/clientes, comunidade, governo e acionistas minoritários.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. proíbem expressamente a utilização de práticas ilegais (como suborno, corrupção, extorsão, propina e caixa dois) para obtenção de vantagens comerciais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. são explícitos quanto ao compromisso de ética na gestão das informações privilegiadas ou de caráter privado obtidas durante os processos da empresa em sua interação com seus diversos públicos (clientes, empregados, fornecedores etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5. são explícitos quanto ao compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todas as partes interessadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>O código de conduta e/ou a declaração de valores da organização cobrem assuntos como:</b>		
1.6. cumprimento das leis e pagamento de tributos;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7. concussão, pagamentos ou recebimentos questionáveis;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8. regras explícitas no relacionamento com agentes públicos;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9. conflito de interesses;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10. doações;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11. corrupção ativa e passiva;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12. improbidade administrativa;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13. fraude em concorrência pública;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14. limites das atividades e contribuições políticas;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.15. relações com a comunidade;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.16. nepotismo;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.17. prevenção e tratamento de fraudes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>A empresa:</b>		
1.18. possui comitê, conselho ou responsável(is) formal(is) por questões éticas reconhecido(s) internamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.19. possui comitê, conselho ou responsável(is) formal(is) por questões éticas reconhecido(s) externamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.20. estimula a coerência entre os valores e princípios éticos da organização e a atitude individual de seus empregados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.21. vincula expressamente a atuação das assessorias jurídica e contábil ao código de conduta/declaração de princípios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.22. além de atender toda a legislação em vigor para seu exercício e estar em dia com todos os tributos, tem procedimentos para que todos os seus empregados conheçam as leis a que estão submetidos, tanto as que se referem às atividades profissionais quanto as que os beneficiam, para que possam cumpri-las integralmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fonte: ETHOS, 2012



## Quadro 2 - Indicador II – Referência ao Balanço Social

INFORMAÇÕES ADICIONAIS		SIM	NÃO
6.1.	As informações sobre a situação econômico-financeira das atividades da empresa são auditadas por terceiros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.	As informações sobre aspectos sociais e ambientais das atividades da empresa são auditadas por terceiros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.	No processo de elaboração do balanço social, a empresa envolve pelo menos quatro das seguintes partes interessadas: comunidade, público interno, consumidores e clientes, fornecedores, governo e sociedade em geral (por meio, por exemplo, de contatos com organizações de defesa do meio ambiente, sindicatos, entidades voltadas para a saúde pública ou defesa dos direitos humanos etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4.	A empresa incorpora no balanço social críticas, sugestões e depoimentos de partes interessadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.	O processo de divulgação do balanço social contempla pelo menos quatro das seguintes partes interessadas: público interno, comunidade, consumidores e clientes, fornecedores, governo e sociedade em geral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6.	A empresa expõe na internet dados sobre aspectos econômico-financeiros, sociais e ambientais de suas atividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7.	A empresa contempla em seu balanço social dados e indicadores de monitoração da distribuição de riqueza – a Demonstração do Valor Adicionado (DVA), por exemplo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.8.	Os dados coletados e utilizados para o balanço social são empregados no planejamento estratégico da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fonte: ETHOS, 2012

Os compromissos éticos referenciados pela instituição Ethos de responsabilidade social e o balanço social da empresa através do relatório da administração são importantes fontes de dados para se estabelecer proposições a respeito da mesma em harmonia com o código de ética do profissional contábil.

### 3.3 Estudo aplicado: proposições, análise de dados e informações.

Com base nos demonstrativos contábeis da empresa, no relatório da administração e no código de conduta, obteve-se o seguinte resultado da pesquisa:

### Quadro 3 - Resposta aos compromissos éticos:

<b>A Empresa</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
1.1. Expõe publicamente seus compromissos éticos por meio de material institucional, pela internet ou de outra maneira adequada às suas partes interessadas.	X	
<b>O código de conduta e/ou a declaração de valores da organização</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
1.2. Contemplam as seguintes partes interessadas: empregados, fornecedores, meio ambiente, consumidores/clientes, comunidade, governo e acionistas minoritários.	X	
1.3. Proíbem expressamente a utilização de práticas ilegais (como suborno, corrupção, extorsão, propina e caixa dois) para obtenção de vantagens comerciais.	X	
1.4. São explícitos quanto ao compromisso de ética na gestão das informações privilegiadas ou de caráter privado obtidas durante os processos da empresa em sua interação com seus diversos públicos (clientes, empregados, fornecedores etc.).	X	
1.5. São explícitos quanto ao compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todas as partes interessadas.	X	
<b>O código de conduta e/ou a declaração de valores da organização cobrem assuntos como:</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
1.6. Cumprimento das leis e pagamento de tributos;	X	
	X	
1.7. Concussão, pagamentos ou recebimentos questionáveis;	X	
1.8. Regras explícitas no relacionamento com agentes públicos;	X	
1.9. Conflito de interesses;	X	
1.10. Doações;	X	
1.11. Corrupção ativa e passiva;	X	
1.12. Improbidade administrativa;		X
1.13. Fraude em concorrência pública;		X
<b>O código de conduta e/ou a declaração de valores da organização cobrem assuntos como:</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
1.14. Limites das atividades e contribuições políticas;		X
1.15. Relações com a comunidade;	X	
1.16. Nepotismo;	X	
1.17. Prevenção e tratamento de fraudes.	X	
1.18. Possui comitê, conselho ou responsável (is) formal (is) por questões éticas reconhecidas(s) internamente.	X	
1.19. Possui comitê, conselho ou responsável (is) formal (is) por questões éticas reconhecidas(s) externamente.	X	
1.20. Estimula a coerência entre os valores e princípios éticos da organização e a atitude individual de seus empregados.	X	
1.21. Vincula expressamente a atuação das assessorias jurídica e contábil ao código de conduta/declaração de princípios.	X	
1.22. Além de atender toda a legislação em vigor para seu exercício e estar em dia com todos os tributos, tem procedimentos para que todos os seus empregados conheçam as leis a que estão submetidos, tanto as que se referem às atividades profissionais quanto as que os beneficiam, para que possam cumpri-las integralmente.	X	

Fonte: ETHOS, 2012

#### Quadro 4 - Resposta aos indicadores do Balanço Social:

Balanço Social	SIM	NAO
6.1. As informações sobre a situação econômico-financeira das atividades da empresa são auditadas por terceiros.	X	
6.2. As informações sobre aspectos sociais e ambientais das atividades da empresa são auditadas por terceiros.		X
6.3. No processo de elaboração do balanço social, a empresa envolve pelo menos quatro das seguintes partes interessadas: comunidade, público interno, consumidores e clientes, fornecedores, governo e sociedade em geral (por meio, por exemplo, de contatos com organizações de defesa do meio ambiente, sindicatos, entidades voltadas para a saúde pública ou defesa dos direitos humanos etc.).	X	
6.4. A empresa incorpora no balanço social críticas, sugestões e depoimentos de partes interessadas.		X
6.5. O processo de divulgação do balanço social contempla pelo menos quatro das seguintes partes interessadas: público interno, comunidade, consumidores e clientes, fornecedores, governo e sociedade em geral.	X	
6.6. A empresa expõe na internet dados sobre aspectos econômico-financeiros, sociais e ambientais de suas atividades.	X	
6.7. A empresa contempla em seu balanço social dado e indicadores de monitoração da distribuição de riqueza – a Demonstração do Valor Adicionado (DVA), por exemplo.	X	
6.8. Os dados coletados e utilizados para o balanço social são empregados no planejamento estratégico da empresa.	X	

Fonte: ETHOS, 2012

Dentre os elementos analisados foram escolhidos aqueles que pudessem exprimir a relação entre os demonstrativos e as orientações de conduta da empresa com seus empregados, com a sociedade, e com os governos retirados do balanço social. A empresa está de acordo com seu amplo relatório da administração, cumprindo religiosamente todas as orientações do governo federal evidenciando transparência e eficiência. Desta maneira, busca-se estabelecer uma conclusão baseada nos dados fornecidos pela empresa. Propõe-se então, a adoção de uma lista de princípios de conduta para o contabilista da INFRAERO, que permita ser de fonte orientativa ao exercício das suas funções em empresa pública e que contenha dados referentes à improbidade administrativa, fraudes em concorrência pública, limites das atividades e contribuições políticas. Essa lista de princípios é apresentada no Apêndice C.

Essa lista é integrada por dez (10) princípios de conduta, considerados relevantes para a atuação dos contabilistas atuantes na INFRAERO. É iniciada salientando os fundamentos de responsabilidade humana e terminando com os aspectos vinculados ao exercício das funções de contabilista.

### **3.4 Considerações finais do estudo de caso**

Após consulta e análise observou-se que a empresa apresenta bons resultados em seu código de ética, embora não trate abertamente sobre indicativos importantes como improbidade administrativa ou fraude em concorrência pública, como se essa prática não existissem ou não fizessem parte do histórico das entidades públicas nacionais. Alguns desses direcionadores são tratados indiretamente e, portanto, necessitam ser evidenciado com transparência e com medidas que não os façam prosperar.

No relatório da administração, disponível no site da empresa consta diversas respostas à sociedade pelo o “apagão aéreo” acontecido nos aeroportos e que prejudicou muito a marca da empresa e conseqüentemente toda sua estrutura. Enquanto empresa social, reconhecida por seus mais de quarenta anos de serviço prestados à sociedade brasileira, cabe à própria empresa resgatar sua identidade e trabalhar ininterruptamente para executar com excelência a missão para qual foi o motivo se sua criação.

Os dados sobre os compromissos éticos da empresa, referenciados nos indicadores pesquisados nos demonstrativos contábeis da empresa precisam ser mais transparentes para responder a questionamentos sobre improbidade administrativa, financiamentos de campanhas políticas, fraudes em concorrências públicas. Embora no Brasil os Balanços Sociais ainda estejam avançando em seus conteúdos, precisam se adequar para responder as partes interessadas sobre críticas e sugestões realizadas e a sociedade sobre as práticas corporativas relacionadas às comunidades e ao meio ambiente.

No desenvolvimento desta pesquisa diagnóstica, foi utilizado o procedimento documental e o bibliográfico (caracterizado na análise de livros como embasamento ao estudo apresentado) para explorar a empresa e levantar uma ou mais deficiências que pudessem ser resolvidas através de procedimento corretivo. A falta de orientação específica para o profissional contábil quando em atividade em empresa pública foi o elemento problema encontrado. Nesta perspectiva, o diagnóstico proposto foi o da necessidade de elaborar pontos relevantes que pudessem orientar os profissionais em contabilidade sobre suas atitudes dentro

desta empresa. Desta forma, o documento sobre ética para os contabilistas que atuam na INFRAERO que é denominado: “Princípios de conduta ética do contabilista no exercício de suas funções na INFRAERO“, contendo 10 atitudes consideradas fundamentais para os profissionais de contabilidade, podem, juntamente com os indicadores da pesquisa, aperfeiçoar e agregar confiança aos demonstrativos contábeis que estão sendo elaborados cumprindo às legislações pertinentes e ao código de ética do contabilista. Embora a empresa não tenha apresentado nenhuma orientação para a elaboração dessa lista de princípios e não tenha demonstrado inicialmente interesse em sua utilização, a sua divulgação e adoção, por não ir de encontro a nenhuma disposição vigente, aliás, complementando e permitindo maiores cuidados e aderência a práticas éticas na organização, a divulgação dessa lista irá beneficiá-la seja pelas consultas de seus profissionais, seja por não implicar em nenhum custo para confecção e divulgação, pois se sugere que a mesma seja disponibilizada em formato digital na biblioteca virtual da empresa e poderá ser divulgada aos profissionais de contabilidade através de seu correio eletrônico corporativo. Como não se trata de uma lista definitiva, pois assim como os princípios de contabilidade que estão sendo atualizados e constantemente discutidos, a proposta poderá receber sugestões e aperfeiçoamentos, de forma a ter-se mais um instrumento orientativo à atuação profissional e competente do contabilista na empresa..

## 4 CONCLUSÃO

O homem como ser social carrega de seus pais, da sociedade e da cultura de sua época; uma herança que é relacionada com regras de comportamento que podem estar escritas ou tacitamente compreendidas. Desta forma, ele define sua trajetória e muitas das vezes participa de mudanças de regras pré-estabelecidas para aperfeiçoá-las e criar um ambiente harmonioso com aqueles que o cercam.

A ética que estuda o comportamento humano e estabelece níveis aceitáveis de convivência entre os homens, está arraigada em todos os níveis da sociedade moderna. Existem regras de comportamento para profissionais, para empresas, para políticos, clubes, ou seja; para qualquer ambiente que necessite estabelecer limites e sinalizar as atitudes que se esperam diante de opções diversas.

No presente estudo, o objetivo relacionou as atitudes que se esperam dos profissionais em contabilidade em atividade em empresa pública, com os códigos de ética e de conduta da empresa, do profissional contábil e diante de evidências de melhorias que poderiam ser realizadas nos demonstrativos contábeis publicados, principalmente o balanço social que conforme a definição expõe claramente as informações necessárias da relação da empresa com empregados e sociedade, em comparação com os indicadores de institutos especializados no assunto considerando que a contabilidade como ciência social interage com seus usuários sendo, portanto útil aos seus fins. Buscou-se ainda evidência que pudessem comprovar que comportamentos inadequados e antiéticos dos contabilistas pudessem interferir na elaboração dos demonstrativos. Sem sucesso, porque os profissionais corresponderam à altura daquilo que os seus gestores esperavam deles evidenciados na verificação realizada no código de ética da empresa com as possíveis falhas nos processos relacionadas com um possível comportamento dos empregados e não se encontrou qualquer referência relacionada às pesquisas que pudessem tratar do assunto ou evidências que pudessem comprovar qualquer desvio de conduta dos empregados. Desta forma, essas informações serviram de base para a pesquisa de princípios mais adequados à organização não para substituir a existente, mas para ser mais uma que possa levar o profissional a refletir no dia a dia em suas atividades.

O resultado do estudo foi elaborar uma lista de dez (10) princípios de conduta ética do contabilista no exercício de suas funções na INFRAERO e para isso, foi desenvolvida uma pesquisa com a exploração do ambiente do trabalho e de documentos sem a necessidade de apresentar soluções, não apenas apresentar mais uma opção específica aos profissionais que elaboram os demonstrativos contábeis.

Durante o desenvolvimento desta pesquisa diagnóstico, foi utilizado um método que se valeu de pesquisa bibliográfica em literatura específica, leis, Códigos de Ética Profissional, Código de Ética do Profissional Contábil, a ciência contábil e suas características, a gestão de pessoas, bem como a legislação vigente com caráter explicativo e documentos da empresa, além da comparação das referências do instituto ETHOS com os demonstrativos apresentados pela empresa, como o balanço social, que foram exploradas e foram importantes elementos teóricos e serviram de referência para a criação da lista com os princípios.

Com a criação dessa lista de princípios, específica aos contadores da empresa, obviamente os profissionais podem condensar de forma satisfatória os seus próprios códigos com os da empresa de forma a estar na vanguarda com comportamentos que são exigidos pela sociedade que espera o melhor de seus cidadãos.

Além do dever de prestar informações concisas, claras e que atenda seus objetivos, o contabilista enfrenta diariamente o desafio de estar sempre atualizado, com uma educação continuada e sempre alerta as constantes modificações das legislações fiscais e das normas contábeis que podem elevar grau de confiabilidade e fidelidade de seu trabalho. Com o excesso de legislações e normas errar pode ser consequência de um ato involuntário, mas pode ser interpretado como uma fraude e o contador tem que estar absolutamente certo daquilo que assina para não ter que assumir consequências criminais, punições por parte da empresa e governo; e, até éticas dos conselhos profissionais.

Embora todo controle que é exercido sobre as empresas por parte do governo, institutos, acionistas e da própria administração da empresa tem-se noticiado fraudes e desfalques em empresas que aparentavam estar totalmente saneadas e livres de qualquer suspeita.

Em um mundo competitivo onde as empresas vivem pressionadas a obter bons resultados por governos, acionistas, sindicatos etc.; e, diante dos últimos escândalos econômico-financeiros, é necessário reafirmar compromissos éticos, utilizar-se de transparência para que o absolutismo não leve novamente a corrupção desenfreada e atrasos que podem criar um estado de descrédito na vida e no caráter humano. Desta forma, ser ético é o mínimo que se pode esperar do profissional contábil que atua em uma área extremamente sensível e importante da economia.



## REFERÊNCIAS

- ALENCASTRO, Mario S. Cunha. **Ética empresarial na prática**. São Paulo: Ibpe, 2010.
- ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Ética**. 1. ed. São Paulo: Pearson, 2012
- ARRUDA, Maria Cecília C.; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José M. R. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. 2. ed. São Paulo: Atlas. 2003.
- BEUREN, Ilse Maria et al (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. 5. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.
- BRUNI, Adriano Leal. **Estatística aplicada à gestão empresarial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CAPELLLI, Cláudia; LEITE, Júlio Cesar S. P. Transparências de Processos organizacionais. **II Simpósio internacional de transparência nos negócios**. Niterói, 31 jul. a 02 ago. de 2008. Disponível em: <[http://www.latec.uff.br/transparencia/documentos/anais\\_transparencia2/T6\\_0115\\_0129.pdf](http://www.latec.uff.br/transparencia/documentos/anais_transparencia2/T6_0115_0129.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2013.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC Nº 803/96**. Aprova o Código de Ética Profissional do Contabilista. Disponível em: <[www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES\\_803.doc](http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_803.doc)>. Acesso em: 02 fev. 2012.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **História dos Congressos Nacionais de Contabilidade**. Disponível em: <[www.cfc.org.br/uparq/hist\\_congressos\\_p.pdf](http://www.cfc.org.br/uparq/hist_congressos_p.pdf)>. Acesso em: 02 mar.. 2012.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de ética do profissional psicólogo, apresentação**. Disponível em: <[http://www.crp.org.br/portal/orientacao/codigo/fr\\_codigo\\_etica\\_new.aspx](http://www.crp.org.br/portal/orientacao/codigo/fr_codigo_etica_new.aspx)>. Acesso em: 01 mar. 2013.
- DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. Tradução Cecília Leão Oderich. 2 ed. São Paulo: Pearson. 2003
- Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária. **Código de ética empresarial**. Disponível em: <<http://www.infraero.gov.br/images/stories/Infraero/Etica/CodEtica.pdf>> Acesso em: 28 abr. 2012.
- EMPRESA BRASILEIRA DE INFRAESTRUTURA AEROPORTUÁRIA. **Resultados anuais 2011**. Disponível em: <[http://www.infraero.gov.br/images/stories/Infraero/Contas/Relatorios/relatorio\\_anual\\_2011.pdf](http://www.infraero.gov.br/images/stories/Infraero/Contas/Relatorios/relatorio_anual_2011.pdf)> Acesso em 28 abr.. 2012.

- FREIRE, Fátima de Souza (org.) **A responsabilidade social das empresas e balanço social no Brasil**. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.
- GALLO, Silvio (coord.) et al. **Ética e cidadania**. 19. ed. São Paulo: Papyrus. 2010.
- INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores ethos de responsabilidade social empresarial**. Disponível em:  
<<http://www3.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-versao-2012/#.UYpz1Er7-UI>>  
Acessado em: 20 jan. 2013.
- LEITE, Hélio de Paula. **Contabilidade para administradores**. São Paulo: Atlas, 1992.
- LISBOA, Lázaro Plácido (coord.) et al. **Ética geral e profissional em contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à teoria da contabilidade para o nível de graduação**. 4 ed. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.
- LUZ, Erico Eleutério. **Controladoria corporativa**. Curitiba: ebpe. 2011.
- MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 8. ed. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.
- MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MORAES, Daniela Andréa. **Responsabilidade social e o balanço social da empresa**. Disponível em:  
<[http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/artigo\\_Daniela%20Moraes.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/artigo_Daniela%20Moraes.pdf)>.  
Acesso em: 25 abr. 2013.
- PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de normalização**: normas da ABNT para apresentação de teses, dissertações, monografias e trabalhos acadêmicos: Belo Horizonte 2011. Acesso em: 01 out. 2012.
- RICHARDSON, Roberto Jary. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999.
- ROCHA, José Dias. **O contador**. Disponível em:  
<<http://www.contabeis.com.br/artigos/827/o-contador/>>. Acesso em: 01 mai. 2013.
- ROBBINS, Stephens Paul. **Comportamento organizacional**. Tradução Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson. 2005.
- SÁ, Lopes de, **Profissional atual**. Disponível em:  
<[http://www.clubedoscontadores.com.br/\\_artigos\\_olha.php?art=331&mod=1](http://www.clubedoscontadores.com.br/_artigos_olha.php?art=331&mod=1)>.  
Acesso em: 05 Mar. 2013

SILVA, José pereira. **Análise financeira das empresas**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética profissional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001

SZUSTER, Natan et al; **Contabilidade geral**: introdução à contabilidade societária. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TOIGO, Renato Francisco. **Fundamentos de contabilidade e escrituração**. 4. ed. Rio Grande do Sul: educs. 2008.

**APÊNDICE A - ADEQUAÇÕES E RELAÇÕES DO ESTUDO DE CASO COM O REFERENCIAL TEÓRICO DO PROJETO APLICATIVO VINCULADO AO ESTÁGIO CURRICULAR**

PARTES DO CAPÍTULO DO ESTUDO DE CASO	COMO CONSTARAM OS DADOS PRINCIPAIS NO CAPÍTULO DO ESTUDO DE CASO	SEÇÃO CORRESPONDENTE DO CAPÍTULO DO REFERENCIAL TEÓRICO QUE SUSTENTA A ABORDAGEM DO ESTUDO DE CASO	
		Síntese da abordagem e autor (es) utilizado (s)	Número da seção
Caracterização da Empresa	A empresa objeto deste projeto tem como razão social Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária - INFRAERO. Criada nos termos da autorização contida na Lei no. 5.862, de 12.12.1972, tem a sua sede no Setor Comercial Sul, Quadra 04, Bloco "A", Ed. INFRAERO, 6o andar, Brasília – DF.	Segundo Maximiano, "Uma organização é um sistema de recursos que procura realizar algum tipo de objetivo" (MAXIMIANO, 2008, P.3).	2.2
Base de Dados e Informações	O balanço social de uma empresa evidencia contabilmente seu compromisso com a sociedade e com seus funcionários que além de estar eticamente em equilíbrio com suas próprias recomendações, está em sintonia com as boas práticas empresarias.	O balanço social é um documento pelo qual a empresa anualmente apresenta os dados que permitam identificar a qualidade de suas relações com os empregados, com a comunidade e com o meio ambiente (Suplicy, 1997, p-1-3).	2.10
Análise de Dados e Proposições	A busca de dados que fundamentem as características da empresa pode ajudar a evidenciar suas dificuldades operacionais e humanas e ao mesmo tempo simplificar a resolução destes mesmos problemas.	Os controles internos devem atuar mantendo tolerável a margem de desvio dos princípios comportamentais éticos adotados pela empresa, uma vez que sempre surgirão situações em que várias alternativas são possíveis. (LISBOA ET AL, 1997. P. 118).	2.6

## APÊNDICE B - ADEQUAÇÕES E RELAÇÕES DAS CONCLUSÕES COM AS DEMAIS PARTES DO RELATÓRIO FINAL DO PROJETO APLICATIVO

(continua)

PARTES DO PROJETO APLICATIVO	COMO CONSTARAM NO PROJETO APLICATIVO		COMO CADA PARTE FOI RETOMADA, RESPONDIDA E EQUACIONADA NA CONCLUSÃO.	
	Como está (ão) redigido (s)	Nº do capítulo e seção	Como ficou redigido	Em que parágrafo das Conclusões
Explicação condensada do projeto	Desta forma, o presente trabalho sinalizará de forma respeitosa e convincente sobre as responsabilidades do profissional contábil no uso de informações de caráter sigiloso e nas demais atitudes que uma empresa pública espera deste, para prestar um serviço de qualidade com excelência no atendimento aos usuários.	Capítulo 1 seção1.1	No presente estudo, o objetivo relacionou as atitudes que se esperam dos profissionais em contabilidade em atividade em empresa pública, com os códigos de ética e de conduta da empresa, do profissional contábil e diante de evidências de melhorias que poderiam ser realizadas nos demonstrativos contábeis publicados, principalmente o balanço social.	2º
Pergunta-problema	"a adoção de uma lista de princípios de conduta para o contabilista da INFRAERO que envolvem a exposição de suas informações contábeis, poderá levar esse profissional a refletir continuamente sobre suas ações na empresa, melhorando o seu desempenho no exercício da sua função?"	Capítulo 1 seção1.1	O resultado do estudo foi elaborar uma lista de dez (10) princípios de conduta ética do contabilista no exercício de suas funções na INFRAERO	4º
Objetivo principal	Será proposta à organização a adoção de uma lista de princípios de conduta em empresa pública.	Capítulo 1 seção1.1	O resultado do estudo foi elaborar uma lista de dez (10) princípios de conduta ética do contabilista no exercício de suas funções na INFRAERO.	4º
Objetivos secundários	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar o conteúdo do código de ética da empresa;</li> <li>• Verificar se algumas falhas no processo da empresa estão relacionadas ao comportamento dos funcionários;</li> <li>• Verificar resultados de pesquisas internas relacionadas ao tema;</li> <li>• Pesquisar o modelo de princípios mais adequados à organização.</li> </ul>	Capítulo 1 seção1.1	[...] para isso, foi desenvolvida uma pesquisa com a exploração do ambiente do trabalho e de documentos sem a necessidade de apresentar soluções, não apenas apresentar mais uma opção específica aos profissionais que elaboram os demonstrativos contábeis. Durante o desenvolvimento desta pesquisa diagnóstica, foi utilizado um método que se valeu de pesquisa bibliográfica em literatura específica, leis, Códigos de Ética Profissional, Código de Ética do Profissional Contábil, a ciência contábil e suas características, a gestão de pessoas, bem como a legislação vigente com caráter explicativo e documentos da empresa, além da comparação das referências do instituto ETHOS com os demonstrativos apresentados pela empresa, como	4º e 5º

(Continua)

			o balanço social, que foram exploradas e foram importantes elementos teóricos e serviram de referência para a criação da lista.	
Metodologia	De acordo com os objetivos do projeto, a pesquisa será descritiva, porque se busca descrever a característica da atividade do profissional contábil diante um padrão de comportamento esperado.	Capitulo 1 seção.1.2	Durante o desenvolvimento desta pesquisa diagnóstico, foi utilizado um método que se valeu de pesquisa bibliográfica em literatura específica, leis, Códigos de Ética Profissional, Código de Ética do Profissional Contábil, bem como na legislação vigente com caráter explicativo e documentos da empresa,	5º
Tipologia do Projeto	No desenvolvimento desta pesquisa diagnóstico, foi utilizado o procedimento documental e o bibliográfico (caracterizado na análise de livros como embasamento ao estudo apresentado) para explorar a empresa e levantar uma ou mais deficiências que pudessem ser resolvidas através de procedimento corretivo.	Capitulo 1 seção.1.2	Durante o desenvolvimento desta pesquisa diagnóstico, foi utilizado um método que se valeu de pesquisa bibliográfica em literatura específica, leis, Códigos de Ética Profissional, Código de Ética do Profissional Contábil, bem como na legislação vigente com caráter explicativo e documentos da empresa, além da comparação das referências do instituto ETHOS com os demonstrativos apresentados pela empresa que foram exploradas até chegar à criação da lista.	5º

## (Conclusão)

Fundamentos teóricos utilizados no Estudo de Caso	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Contabilidade como ciência social:</b> [...] princípios contábeis legalmente aceitos [...];</li> <li>2. <b>Aplicações da Contabilidade nas organizações:</b> [...] elaborar os demonstrativos contábeis legais e gerenciais, atendendo a obrigação principal e acessória dos tributos [...];</li> <li>3. <b>Gestão de Pessoas na atividade contábil:</b> [...] O substituto eleito para preencher cargo vago na Diretoria Executiva completará o prazo de gestão do membro substituído [...];</li> <li>4. <b>A ética na contabilidade:</b> [...] Com o objetivo traçado de elaborar uma lista de princípios de conduta para o contabilista da INFRAERO [...];</li> <li>5. <b>O código de ética do profissional contábil:</b> [...] em harmonia com o código de ética do profissional contábil [...];</li> <li>6. <b>Conduta nas organizações:</b> [...] O código de conduta e/ou a declaração de valores da organização [...];</li> <li>7. <b>O profissional contábil:</b> [...] que oriente adequadamente o profissional contábil sobre sua conduta em empresa pública [...];</li> <li>8. <b>Código de ética profissional:</b> [...] o código de ética profissional conforme decreto 1.171/1994 [...];</li> <li>9. <b>Éticas empresariais:</b> [...] O código de ética da Infraero em nada exclui os regramentos [...];</li> <li>10. <b>Balanço Social:</b> [...] conduta da empresa com seus empregados, com a sociedade, e com os governos retirados do balanço social [...].</li> </ol>	Capítulo 3 Seções: 3.1, 3.2 e 3.3.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. [...] Contabilidade como ciência social interage com seus usuários [...];</li> <li>2. [...] Contabilistas pudessem interferir na elaboração dos demonstrativos [...];</li> <li>3. [...] altura daquilo que os seus gestores esperam deles [...];</li> <li>4. [...] com os códigos de ética e de conduta da empresa, do profissional contábil e diante de evidências de melhorias [...];</li> <li>5. [...] com os códigos de ética e de conduta da empresa, do profissional contábil e diante de evidências de melhorias [...];</li> <li>6. [...] com os códigos de ética e de conduta da empresa, do profissional contábil e diante de evidências de melhorias [...];</li> <li>7. [...] com os códigos de ética e de conduta da empresa, do profissional contábil e diante de evidências de melhorias [...];</li> <li>8. [...] com os códigos de ética e de conduta da empresa, do profissional contábil e diante de evidências de melhorias [...];</li> <li>9. [...] evidenciados na verificação realizada no código de ética da empresa com as possíveis falhas nos processos [...];</li> <li>10. [...] com os demonstrativos apresentados pela empresa, como o balanço social [...].</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3º</li> <li>2. 3º</li> <li>3. 3º</li> <li>4. 3º</li> <li>5. 3º</li> <li>6. 3º</li> <li>7. 3º</li> <li>8. 3º</li> <li>9. 3º</li> <li>10. 5º</li> </ol>
Síntese das Considerações Finais do estudo de Caso	Após consulta e Nesta perspectiva, o diagnóstico proposto foi o da necessidade de elaborar princípios relevantes que pudessem orientar os profissionais em contabilidade sobre suas atitudes dentro desta empresa.	Capítulo 3 seção.3.4	Com a criação dessa lista de princípios, específica aos contadores da empresa, obviamente os profissionais podem condensar de forma satisfatória os seus próprios códigos com os da empresa de forma a estar na vanguarda com comportamentos que são exigidos pela sociedade que espera o melhor de seus cidadãos.	6º

## **APÊNDICE C – PRINCÍPIOS DE CONDUTA ÉTICA DO CONTABILISTA NO EXERCÍCIO DE SUAS FUNÇÕES NA INFRAERO**

- I. Assegurar a aplicação continuada dos princípios de responsabilidade social empresarial na gestão dos negócios, com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente, visando à sustentabilidade e evidenciando todos os fatos nos demonstrativos contábeis da empresa;
- II. Primar pela exatidão, confiabilidade e clareza das informações contábeis prestadas a todos os usuários;
- III. Elaborar os demonstrativos contábeis de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade;
- IV. Observar que todos os fatos gerados e atos dos gestores relacionados com a contabilidade estejam pautados na estrita observância da lei;
- V. Agir sempre de forma leal com colegas ou chefias objetivando a boa convivência corporativa sem dispensar o olhar prudente sobre as informações financeiras geradas pelos mesmos;
- VI. Preservar conduta profissional idônea isenta de troca de favores que possam dar origem a qualquer tipo de compromisso de retribuição e que possam gerar fraudes nas informações contábeis;
- VII. Não se pronunciar sobre informações estratégicas da área econômica e financeira e que possuam caráter sigiloso;
- VIII. Não ceder às pressões para obter ou repassar vantagens econômicas e financeiras indevidas;
- IX. Não tolerar qualquer tipo de assédio, mesmo de superior hierárquico, para burlar os demonstrativos contábeis, comunicando aos canais competentes sobre as tentativas;
- X. Exercer as funções como contabilista com autoridade e honestidade, sempre com espírito de superar desafios, estando à altura de responder a qualquer órgão governamental sobre assuntos econômicos e financeiros, visando e zelando pela produção de informações e demonstrativos contábeis confiáveis da INFRAERO.