

A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO DA POLÍCIA MILITAR

Júlio Cesar Vieira da Rosa ¹

Aline Fátima de Meira ²

RESUMO

Este estudo, com a temática: “A importância da Ética na administração da Polícia Militar”, foi desenvolvido pelo método de pesquisa bibliográfica de cunho descritivo e teve como objetivo buscar resposta no que diz respeito à importância da ética na administração dentro de uma organização, bem como para o bom funcionamento da Polícia Militar em específico. A administração de uma Organização é composta por quatro níveis da ética - Social, Legal, Operacional e Individual, que serão descritos no decorrer do estudo. Será destacado também o código de ética e sua crucial importância na administração organizacional, bem como a ética na administração da Polícia Militar, fazendo-se por fim as considerações finais da temática em questão. Ademais, o artigo ressalta a importância de o administrador agir com ética e transferir com clareza seu conhecimento para seus colaboradores. Entende-se que, para um profissional ter sucesso em sua carreira, deve conhecer e utilizar os fundamentos básicos da ética.

Palavras-chave: Ética. Organização. Polícia Militar.

ABSTRACT

Study with the theme: “The importance of Ethics in the administration of the Military Police”, was developed by the descriptive bibliographic research me-

¹ Formação de Oficiais - Academia Policial Militar do Guatupê; Bacharel em Direito-UNIPAR; Aperfeiçoamento de Oficiais-APMG; Curso Superior de Polícia-APMG; Especialização em: Formulação e Gestão de Políticas Públicas-UEM; Gestão de Pessoas-FATEC; Direitos Humanos na Segurança Pública-UNIFAMMA; Segurança Pública-Faculdade UNINA Análise Criminal-Faculdade UNINA. Tenente Coronel da Polícia Militar do Paraná. E-mail: capjcesar@hotmail.com

² Licenciatura e Bacharelado em Artes Visuais - Universidade Tuiuti do Paraná; Especialização em Educação à Distância com ênfase na formação de Tutores – Faculdade UNINA. Professora da Educação Infantil da Prefeitura Municipal de Curitiba.

thod and aimed to seek an answer regarding the importance of ethics in administration within an organization as well as for the proper functioning of the Military Police. The administration of an organization is composed of four levels of ethics, which are: Social, Legal, Operational and Individual, which will be described in the course of the study. It will also be highlighted, the code of ethics and its crucial importance in organizational administration as well as ethics in the administration of the Military Police and finally makes the final considerations on the subject in question. Also highlighting the importance of the administrator acting ethically, and that his knowledge is clearly transferred to his employees. For a professional to be successful in his career, he must know and use the basics of ethics.

Keywords: Ethics. Organization. Military police.

INTRODUÇÃO

A Ética é responsável pelos princípios que motivam e orientam o comportamento do homem enquanto ser humano a respeito de normas, leis, valores, crenças. Na administração, ter ética é agir de acordo com as leis e normas que regem as empresas, proporcionando bom convívio com os colaboradores.

Para que isso aconteça, é necessário descrever as principais causas da falta de ética e apresentar aos colaboradores a importância do uso da ética nas organizações, para oportunizar um nível de confiança a seus clientes e funcionários. O profissional que age com ética tem a oportunidade de crescer profissionalmente, e, além disso, proporciona um diferencial no mercado de trabalho.

No ambiente administrativo da Polícia Militar, a ética também se faz importante para a união das forças de segurança pública, para gerar com sucesso a satisfação aos policiais em seu ambiente de trabalho a fim de que possam prestar serviço à comunidade. Assim como toda organização, o policiamento também possui seus códigos formais. O servidor policial deve conhecer a necessidade do trabalho ético para a manutenção de seu emprego e da moralização da organização que representa, ou seja, esse processo ético deve ser interiorizado por cada policial.

A Deontologia Militar é composta por uma lista de valores e deveres éticos, revelados em normas de conduta que se estabelecem para que o exercício da profissão militar abranja inteiramente os ideais de realização do bem comum, por meio da cautela da ordem pública.

Com a justificativa de que, para o bom funcionamento da ética, a organização policial e seus colaboradores devem cumprir e fazer cumprir a Constituição, as leis e as ordens legais de autoridades competentes e exercer sua atividade profissional com responsabilidade, os gestores têm a obrigação de inculcar na companhia o senso de responsabilidade nos subordinados, para que desempenhem sua missão de forma correta e na busca de resultados positivos. Nesse sentido, é que o presente artigo, com a temática: “A importância da Ética na administração da Polícia Militar”, foi desenvolvido pelo método de pesquisa bibliográfica de cunho descritivo. Teve-se como objetivo buscar resposta referente à importância da ética na administração dentro de uma organização, para seu bom funcionamento, em específico no que diz respeito à Polícia Militar.

A administração de uma Organização é composta por quatro níveis da ética (Social, Legal, Operacional e Individual), que serão descritos no decorrer do artigo. Será destacado também o código de ética e sua crucial importância na administração organizacional, bem como a ética na administração da Polícia Militar em específico.

ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO

A palavra ética vem do grego “*ethiké*”. Conforme Chiavenato (2014, p. 29), “constitui-se de um conjunto de valores e princípios morais que definem o certo ou errado para uma pessoa, grupo ou organização”. A ética deve estar presente no cotidiano das organizações, liderada pelos administradores, para que sua equipe de trabalho exerça seu trabalho utilizando a ética profissional com respeito às normas estabelecidas.

Na administração, há o código de conduta que foi atualizado para os dias de hoje e serve para orientar as operações internas e externas das organizações.

Nasch (1993, p. 103) define ética como “o estudo da forma pelas quais normas morais e pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos de uma empresa comercial”. O gestor bem-preparado irá transformar seus conhecimentos em informações, o qual está ligado ao procedimento da organização, obedecendo à parte da política e da cultura organizacional.

Arruda (2002, p. 70) afirma que “As organizações gozam de muitas vantagens, como consequência de um maior compromisso ético dos empregados entre si e em relação à empresa”.

Uma organização é composta por pessoas e, portanto, para ser ética, tem que ser honesta, justa e democrática. Dessa forma, demonstrará boa imagem perante o público. De acordo com Arruda (2002, p. 71), “As organizações éticas buscam ser honestas, justas, verdadeiras e democráticas, por uma questão de princípios e não de conveniências (muito embora esse tipo de agir lhes traga também sucesso e reconhecimento)”.

Portanto, uma organização verdadeiramente ética é apreciada pelas pessoas que passam por ela ou com ela convivem, como, por exemplo, funcionário, cliente, fornecedor, investidor etc.

CÓDIGO DE ÉTICA

Quando a organização define o que quer em termos de Ética, ela sente a necessidade de especificar condutas e, para isso, elabora um “Código de Ética” por escrito, no qual o assunto é abordado de forma clara e objetiva. O código de ética também inclui a realização dos princípios, a visão e a missão da organização, que tem o dever de orientar seus colaboradores e incentivar a sua postura social com os diferentes públicos com os quais interage. As empresas que desejam hoje permanecer no mercado têm de implantar um programa de ética e monitorar o seu cumprimento. (ARRUDA, 2002).

Para uma boa definição de ética, a organização deve saber o que esperar de cada colaborador, uma vez que as pessoas possuem suas próprias características. O código de ética deve ser implantado e disponibilizado a todos dentro da organização. Segundo autor Marinoff (2001), o código de ética é composto

por algumas regras que o gestor deve cumprir:

- O dever de realizar seu trabalho com o máximo de sua capacidade;
- Não se valorizar a mais que seus colegas de trabalho;
- Não passar informações que correspondem diretamente à empresa;
- Ser responsável pelas suas ações dentro da empresa;
- Ser imparcial, não podendo ficar a favor de ninguém;
- Ter a responsabilidade de proibir ações que levem ao mal comportamento ou contra a moral dentro da empresa;
- Mostrar uma boa conduta em frente aos seus superiores e seus subalternos;
- Não usar de má fé em relação à situação financeira da empresa;
- Não podendo levar para dentro da organização nenhum tipo de problema pessoal, causando discussões e desconforto para seus colegas de trabalho;
- Ter o dever de alertar quando desconfiar de que há alguma ação incorreta;
- Levar em consideração as ideias de seus colegas e usar quando necessário para o bem da empresa; não se beneficiar das ideias dos outros colaboradores;
- Seguir as normas estabelecidas pela direção da empresa e a satisfação de oferecer o melhor produto para seus clientes (MARINOFF, 2001, p. 75).

O código de ética possibilita a interação entre os colaboradores, que se sentem mais seguros ao agir e se conduzir de forma ética. Com esse instrumento em mãos, é possível obter maior sucesso nas suas tomadas de decisões, satisfações e motivação dos colaboradores, obtendo também seu reconhecimento no mercado. Tudo isso se torna possível porque é uma ferramenta que é exposta de maneira clara, assim facilitando a objetividade nos resultados.

ÉTICA E SEUS CONFLITOS INTERPESSOAIS

Muitos conflitos acontecem porque existem ideias diferentes, o que pode gerar muitas discussões. Mesmo que pareça estranho, os conflitos são necessários dentro da organização, pois podem impulsionar inovações que contri-

buição para o seu crescimento.

Para lidar com os conflitos que acontecem no dia a dia, é importante saber se eles são positivos ou negativos. Se forem positivos, o líder deve proporcionar à equipe o melhor proveito da situação; já, quando são negativos, levam a resultados não esperados e baixa produtividade. Quando o conflito for prejudicial, é um sinal de que algo está errado e devem ser tomadas medidas para a solução do problema. As medidas podem variar de uma conversa até a demissão dos envolvidos (VÁSQUEZ, 2004).

Segundo Vásquez (2004), existem duas formas para gerenciar conflitos, a forma temporária ou a definitiva. A temporária é um método que não deve ser usado, pois é como prolongar uma situação que deve ser resolvida com emergência, e a definitiva é quando o gestor resolve o conflito na hora, assim tendo a possibilidade de resolver de maneira objetiva e com o diálogo aberto.

De acordo com Tourinho (1982), para que as relações interpessoais sejam estabelecidas dentro de uma organização, faz-se necessário a existência de um contato entre aqueles que nela trabalham, uma percepção entre e sobre os indivíduos. Portanto, a organização deve valorizar um ambiente calmo e harmonioso, para assim ter um bom atendimento ao seu público.

OS QUATRO NÍVEIS DA ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO

A administração abrange quatro níveis da ética, compreendendo do externo para o interno. Maximiniano (2012) define esses níveis:

O primeiro nível é o Social em que os colaboradores estão sempre em constante avaliação nas tomadas de decisões. Sendo assim eles são julgados por diversos grupos, são expostos pela mídia. O segundo nível é o Legal, as leis são aparadas pelos tribunais, porém suas ações e decisões não são necessariamente éticas. No Terceiro nível Operacional, a empresa fica responsável em declarar se seus funcionários agem ou não com ética. Cada empresa possui um tipo de conduta referente a ser ou não ser ética. O último nível a ser apresentado é o Individual: há colaboradores que não estão dispostos a aceitar as normas de ética estabelecidas pela organização (MAXIMINIANO, 2012, p. 399).

A contenda sobre a ética compreende numerosos aspectos da Administração das Organizações e de suas relações com a sociedade. Esses aspectos podem ser distribuídos em algumas divisões. Para Stoner (1999), a divisão pode ser feita em quatro níveis, como mostra a Figura 1.

Figura 1: Quatro níveis de discussão e aplicação da ética

NÍVEL	SIGNIFICADO
SOCIAL	Presença, papel e efeito das organizações na sociedade.
STAKHOLDERS	Influência das organizações sobre as pessoas e instituições que sofrem diretamente seus efeitos.
POLÍTICA INTERNA	Abrangência das relações da organização com seus funcionários.
INDIVIDUAL	Maneiras como as pessoas devem tratar umas às outras

Fonte: Araújo (2015).

Está sendo cada vez mais utilizado pelas organizações descrever seu código de ética e deixar à vista para seus colaboradores. No que diz respeito ao Nível Social da Ética, num sentido geral, os quesitos da ética são relacionados pela presença, pelo papel que desempenham e que causam efeitos dentro da organização e na sociedade. Conforme Araújo (2015, p. 02), “no nível social, como nos demais, as questões éticas abrangem decisões não cobertas pela lei”. O que pode ser entendido que, necessariamente, não está certo a humanidade ser dominada por interesses privados. Em se tratando de Stakeholder, Araújo (2015) cita que:

É o conceito alternativo de stareholder (acionista). Stakeholders são pessoas que estão associadas direta ou indiretamente à organização ou que sofrem algum de seus efeitos: clientes, fornecedores, distribuidores, associados, funcionários, ex-funcionários e a comunidade, na medida em que são afetados pelas decisões da administração (ARAÚJO, 2015, p. 03).

Alguns quesitos da administração das organizações que abrangem questões éticas neste nível, segundo Araújo (2015), são as seguintes: quais são

as obrigações da organização no que tange à necessidade de informar sobre os riscos que seus colaboradores correm ao assumirem determinados tipos de serviços, como oportunizar boas relações, especialmente no caso dos funcionários públicos, em suas relações com os contratantes.

Na esfera da política interna, a contenda sobre ética foca sobretudo as relações da sociedade organizacional com seus subordinados. Algumas questões relevantes, de acordo com Araújo (2015), são as seguintes: as obrigações da organização com seus subordinados e os deveres do subordinado a cumprir. Dessa forma, muitas decisões que a organização deve tomar todos os dias são afetadas por essas demandas éticas. Liderança, motivação, planejamento de carreira, movimentação de pessoal e conduta profissional são assuntos que envolvem questões éticas.

Na concepção de Light (1966), as questões éticas, no plano individual, dizem respeito à maneira como as pessoas devem tratar-se umas às outras, às obrigações e direitos que organização e subordinados têm uns com os outros. Abrangem também as normas de conduta juntamente com as decisões que envolvem ou afetam outras pessoas, oportunizando a qualidade de vida no trabalho para o bem de sua vida afetiva.

ÉTICA COMO INSTRUMENTO NAS TOMADAS DE DECISÕES

Segundo Passos (2004), a empresa deve tomar a decisão certa, no momento certo. O gestor é tido como uma pessoa de confiança e suas ações serão vistas com impacto em suas decisões.

Na definição de qualquer decisão dentro ou fora da organização, tem que haver respeito ao próximo. Assim sendo, alguns pontos devem ser levados em consideração.

Passos (2004, p. 70) diz que é primordial: “Avaliar sua ação antes de agir; unir tudo que seja de suma importância para o problema em questão; desenvolver um levantamento sobre os pontos positivos e negativos”. Nesse sentido, tomar a decisão correta exige observação, reflexão, análise, julgamento e decisão, o que deve ser feito levando-se em conta a categoria da totalidade,

que significa entender que o problema faz parte de uma realidade maior e mais complexa, e precisa ser analisado de forma articulada e não isoladamente.

ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR

O Código de Ética evidencia uma filosofia imprescindível, uma vez que sobrevêm variações que permeiam a sociedade tanto no contexto econômico, social e jurídico. Assim, o profissional da segurança deve estar prudente quanto ao trabalho por ele desenvolvido, sustentando-se de forma justa, concedendo o mesmo direito a todos.

No que diz respeito ao Código de ética do policial militar, este está estabelecido no Decreto nº 5.075, de dez. de 98. Semelhante a outros Códigos de Ética de qualquer outra classe profissional, delinea funções, orientações repassadas ao profissional da Polícia Militar sobre ética e moral, não informando, mas obrigando a manter-se dentro de uma conduta profissional padronizada e digna (PARANÁ, 1998).

Assim, a ética profissional expõe um conjugado de princípios que trata sobre o desempenho funcional da profissão e a deontologia³, que é a parte da ética que estuda os deveres da profissão, sendo considerada a ‘ciência dos deveres’, fornecendo elementos ou métodos para amoldar a conduta dos profissionais.

No capítulo II do Código de Ética da Polícia Militar e Bombeiro Militar do Estado do Paraná, trata-se da Deontologia militar, dos valores militares, dos deveres do militar estadual, da violação dos valores, dos direitos éticos e dos direitos humanos. Isso deve refletir no conteúdo que estabelece as normas, condutas e preceitos dos valores mencionados no documento. Entre eles es-

³ Deontologia é uma filosofia que faz parte da filosofia moral contemporânea, que significa ciência do dever e da obrigação. A deontologia é um tratado dos deveres e da moral. É uma teoria sobre as escolhas dos indivíduos, o que é moralmente necessário e serve para nortear o que realmente deve ser feito (ARAÚJO, 2015)..

tão a lealdade no inter-relacionamento entre os profissionais, bem como com a população, que deve ser uma prática contínua, sadia e recíproca, como trata o mesmo documento em seu Art. 6º, parágrafo V: lealdade, manifestada pela fidelidade aos compromissos para com a Pátria, Polícias Militares, Corpos de Bombeiros Militares e pela confiabilidade dos superiores, pares e subordinados, mas principalmente, lealdade com a população, que através de seus impostos paga os salários dos Policiais e Bombeiros Militares (PARANÁ, 2006). A aceitação, pelo militar estadual, dos valores profissionais e dos deveres éticos, bem como sua pontual condição de bem desempenhá-los, é comunicado de modo pomposo, quando o mesmo inicia sua carreira. Entretanto, a manutenção desses dispositivos é crucial para promover e aprimorar as atividades fins, uma vez que as novas gerações sempre trazem desafios diferentes, e a maneira de lidar com essas diferenças é o conhecimento de causa oportunizado por um competente técnico e ainda a utilização do bom senso de cada um.

Ao tratar sobre a deontologia da Polícia Militar, torna-se relevante citar o art. 5º do Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais do Paraná dizendo que: A deontologia militar é constituída pelo elenco de valores e deveres éticos, traduzidos em normas de conduta que se impõem para que o exercício da profissão militar atinja os ideais de realização do bem comum através da preservação da ordem pública (MARQUES, 2011, p. 103).

Portanto, por meio do citado acima, evidenciam-se os fundamentos que promovem os valores éticos da profissão militar estadual, oportunizando a reflexão e a conscientização do próprio valor da profissão, do que ela concebe tanto na segurança do indivíduo que faz cumprir a lei, como do símbolo que é ao lado de outras instituições, como a justiça e os servidores públicos em geral.

Na Constituição Federal de 1988, o cap. VII, que trata da Administração Pública, em seu art. 37, diz:

A Administração Pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados e do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade. Ainda na CF a seção III, Dos Serviços Públicos Militares, descreve no art. 42 que são [...] servidores militares os integrantes de polícias militares e seus corpos de bombeiro militares. Já no seu art. 144, onde trata sobre a responsabilidade do estado com relação à segurança pública, no inciso V, parágrafo 5º, traz que: Às polícias militares cabe a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil e no parágrafo 6º do mesmo inciso traz que: As polícias militares e corpos de bombeiros, forças auxiliares e reservas do exército, subordinam-se juntamente com as polícias civis, aos governadores dos estados, do distrito federal e dos territórios (BRASIL, 1988, p. 10).

Já na Constituição Estadual do Paraná de 1989, no cap. III dos militares estaduais, no art. 45, define-se: são militares estaduais os integrantes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, buscando dessa forma relacionar o Estado de Direito como um Direito Fundamental, na qual a Constituição garante a efetivação dos direitos de liberdade fundamentais do homem, independentemente da qualidade e do papel que exerce na sociedade, enquanto pessoa, cidadão, profissional ou condenado (PARANÁ, 2006).

Sob esta abordagem, é fato que fica instituído uma inclusão entre os documentos da Constituição Federal de 1988, Constituição do Estado do Paraná de 1989, o Decreto 17 nº 5.075 de 1998 e ainda os estudos sobre Direitos Fundamentais, induzindo a entender a Deontologia Militar, ou seja, o rol de denodos e obrigações éticos explanados nos princípios de procedimentos que devem ser seguidos por todo profissional.

De acordo com Nalini (2001, p. 150), “a sociedade é uma união moral estável de uma pluralidade de pessoas compostas ao atendimento de finalidades comuns, mediante utilização de meios próprios”. É necessário que as pessoas saibam como agir para a satisfação de suas necessidades e aspirações, de modo que seus desejos sejam atendidos sem prejudicar ao outro. As pessoas possuem direitos e deveres e se faz necessário respeitar o espaço das demais que convivem numa mesma sociedade, e para isso existem as leis.

A lei não deve ser vista somente como um instrumento de punição do indivíduo que comete uma infração perante as regras socialmente estabelecidas, mas como um instrumento que oriente os indivíduos sobre as ações que são socialmente aceitas, e as devidas punições que serão impostas aos que infringirem as regras vigentes. A esse respeito, Beccaria (2002, p. 101) cita que:

É preferível prevenir os delitos a ter de puni-los; e todo legislador sábio deve antes procurar impedir o mal que repará-lo, pois uma boa legislação não é mais do que a arte de proporcionar aos homens a maior soma de bem-estar possível e livrá-los de todos os pesares que se lhes possam causar, conforme o cálculo dos bens e dos males desta existência. Nesse sentido, com a realização deste artigo, pretende-se dar uma visão geral sobre ética e a sua importância não só no contexto das atividades cotidianas, mas também para o profissional (BECCARIA, 2002, p. 101).

Para tanto, a ética permite uma reflexão sobre a ética profissional do policial, como um forte aliado para que possa atuar com dignidade e responsabilidade perante as situações conflitantes no que se refere à manutenção da ordem social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura estudada e revisada proporcionou o entendimento de que a ética deve estar presente no dia a dia dos colaboradores dentro das organizações. Elas, por sua vez, devem valorizar essa ferramenta, pois é essencial para o progresso no âmbito interior e exterior de seu cotidiano. Assim, percebe-se que, para obter vantagens no meio organizacional, faz-se necessário instruir os colaboradores para agir de forma ética. A organização também deve honrar com honestidade seus compromissos e valores, colocando em prática o código de ética, assim seus colaboradores poderão ver a importância que ele representa para a empresa.

Hoje, mais do que nunca, a atitude dos profissionais em relação às questões éticas pode ser a diferença entre o seu sucesso e seu fracasso. Basta um

deslize, uma escorregadela, e pronto. A imagem do profissional pode estar comprometida. A ética no ambiente de trabalho de uma corporação da Polícia Militar é seguida do dever da administração em avaliar continuamente as prioridades e incumbir-se de suas responsabilidades, oportunizando o melhor possível com base nos seus estatutos e legislação.

Por fim, investir no bem-estar dos seus subordinados e de sua comunidade não deve ser avaliado como um custo, mas como uma ação por meio da qual a organização voluntariamente irá participar de desenvolvimento social da comunidade, e contribuir para a solução de alguns problemas ambientais e sociais.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. B. Ética, uma visão para o cooperativismo. Disponível em: <www.administradores.com.br>. Acesso em: 05 de dezembro de 2016.

ARRUDA, M. C. C. **Código de ética – um instrumento que adiciona valor**. São Paulo: Negócio Editora, 2002.

BECCARIA, C. **Dos delitos e das penas**. São Paulo: Martins Claret, 2002.

BRASIL, **Constituição Federal** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Editora Manole, São Paulo: 2014.

LIGHT, R. **Ética organizacional**: Busca de um modelo compreensivo para comportamento moras. Tese (Doutorado) – FEA/USP. São Paulo: FEA-USP, 1966.

MARINOFF, 2001. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/artigos/usuarios/a-etica-na-administracao>>. Acesso em: 05 de dezembro de 2016.

MARQUES, L. dos S. **Deontologia da Polícia Militar**. Revista Npi/Fmr. Ago.2011. Disponível em: <www.fmr.edu.br/npi/npi_policia.pdf>. Acesso em: 05 de dezembro de 2016.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASH, L. – Ética nas Empresas: boas intenções à parte. São Paulo: Makron, 1993.

NALINI, J. R. Ética geral e profissional. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

PASSOS, E. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

PARANÁ. Decreto nº 5.075 de 28 dez 1998. Regulamenta a Ética Profissional dos Militares Estaduais do Paraná.

PARANÁ. **Constituição do Estado do Paraná de 1989**. Curitiba: Imprensa Oficial, 2006.

STONER, J. A. F. **Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.

TOURINHO, G. **A Ética no mundo da empresa**. 2ª ed. São Paulo: Pioneira. 1998.

VÁSQUEZ, A. S. Ética. 25 ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2004.