

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
EM REDE NACIONAL

**ONDE HÁ FUMAÇA HÁ FOGO?
PROPENSÃO ÀS AÇÕES CORRUPITAS EM AGENTES PÚBLICOS**

TADEU GANDOLFO KOCHI

DOURADOS - MS
2023

TADEU GANDOLFO KOCHI

**ONDE HÁ FUMAÇA HÁ FOGO?
PROPENSÃO ÀS AÇÕES CORRUPITAS EM AGENTES PÚBLICOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Renato Fabiano Cintra

DOURADOS - MS
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

K76o Kochi, Tadeu Gandolfo
ONDE HÁ FUMAÇA HÁ FOGO?: PROPENSÃO ÀS AÇÕES CORRUPITAS EM AGENTES
PÚBLICOS [recurso eletrônico] / Tadeu Gandolfo Kochi. -- 2024.
Arquivo em formato pdf.

Orientador: Renato Fabiano Cintra.
Dissertação (Mestrado em Administração Pública)-Universidade Federal da Grande Dourados,
2023.

Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:
<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. Propensão à corrupção. 2. Motivações intrínsecas e extrínsecas. 3. Análise de Componentes
Confirmatória. 4. Agentes públicos. I. Cintra, Renato Fabiano. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.



ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado APRESENTADA POR TADEU GANDOLFO KOCHI, ALUNO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE NACIONAL, ÁREA DE CONCENTRAÇÃO "ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA".

Aos onze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três, às dezoito horas, em sessão pública, realizou-se na Universidade Federal da Grande Dourados, a Defesa de Dissertação de Mestrado intitulada "ONDE HÁ FUMAÇA HÁ FOGO? PROPENSÃO ÀS AÇÕES CORRUPITAS EM AGENTES PÚBLICOS", apresentada pelo mestrando Tadeu Gandolfo Kochi, do Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional, à Banca Examinadora constituída pelos membros: Prof. Dr. Renato Fabiano Cintra/UFGD (presidente/orientador), Prof. Dr. Thiago Bruno de Jesus Silva/UFRB (membro titular interno), Prof. Dr. Fernando Thiago/UFMT (membro titular externo rede), Prof. Dr. Ivano Ribeiro/UNIOESTE (membro titular externo). Iniciados os trabalhos, a presidência deu a conhecer ao candidato e aos integrantes da banca as normas a serem observadas na apresentação da Dissertação. Após o candidato ter apresentado a sua Dissertação, os componentes da Banca Examinadora fizeram suas arguições. Terminada a Defesa, a Banca Examinadora, em sessão secreta, passou aos trabalhos de julgamento, tendo sido o candidato considerado **Aprovado**. O Presidente da Banca atesta a participação dos membros que estiveram presentes de forma remota, conforme declarações anexas. Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que vai assinada pelos membros da Comissão Examinadora.

Dourados/MS, 11 de dezembro de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br RENATO FABIANO CINTRA
Data: 12/12/2023 14:01:15-03:00
Verifique em <https://validar.n.gov.br>

Prof. Dr. Renato Fabiano Cintra
Presidente/orientador

Prof. Dr. Thiago Bruno de Jesus Silva
Membro Titular Interno
(Participação Remota)

Prof. Dr. Fernando Thiago
Membro Titular Externo Rede
(Participação Remota)

Prof. Dr. Ivano Ribeiro
Membro Titular Externo
(Participação Remota)

(PARA USO EXCLUSIVO DA PROPP)

ATA HOMOLOGADA EM: ____ / ____ / ____ , PELA PROPP/ UFGD.

ATA HOMOLOGADA PELA PROPP/ UFGD

Dedico este trabalho à minha família. Eliane, esposa sempre presente e incentivadora de meus sonhos, e Arthur, filho amado e desejado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, a Deus pelo dom da vida e pela saúde para que pudesse trilhar esse caminho do saber.

À minha esposa, Eliane, e ao meu filho, Arthur, por terem a compreensão de que os momentos de ausência serão compensados pelas vitórias futuras e fortalecimento da família, a qual é a motivadora de todos os meus esforços.

Aos meus pais, por sempre terem acreditado em mim e terem plantado virtudes que me acompanham nos momentos mais difíceis.

Ao meu orientador, professor doutor Renato, pela disponibilidade de sempre, pelo respeito, pelos ensinamentos e pelo incentivo essencial ao término deste trabalho.

Aos examinadores professores doutores Ivano, Thiago e Fernando, que deram valorosas contribuições para a melhoria do trabalho.

RESUMO

O tema da corrupção é recorrentemente estudado em relação às suas causas, efeitos e formas de combate, sendo o objetivo de vários desses estudos contribuir com a redução desse fenômeno. Esta pesquisa se concentra nas motivações, intrínsecas e extrínsecas, que levam agentes públicos a praticarem ações corruptas, refletindo, assim, sobre a possibilidade de um mecanismo preventivo. O objetivo é, por meio de uma pesquisa quantitativa, testar um modelo de propensão às ações corruptas de agentes públicos por meio de uma Análise de Componentes Confirmatória (ACC). A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário em um órgão público federal presente em todos os estados brasileiros. A pesquisa contribui com o campo de forma teórica ao testar, por meio da Análise de Componentes Confirmatória, um modelo composto de múltiplas variáveis ligadas às motivações intrínsecas e extrínsecas que podem influenciar agentes públicos a praticar atos de corrupção, tais como: desengajamento moral, autocontrole, culpabilidade, identidade moral, cultura ética organizacional, comportamento antiético, liderança e poder. Na prática, a pesquisa fornece um instrumento adequado e enxuto capaz de medir a propensão às ações corruptas em agentes públicos. Além disso, amplia as explicações empíricas das motivações corruptas em agentes públicos.

Palavras-chave: Propensão à corrupção; motivações intrínsecas e extrínsecas; Análise de Componentes Confirmatória; agentes públicos.

ABSTRACT

The theme of corruption is recurrently studied in relation to its causes, effects and ways of combating it, and the objective of several of these studies is to contribute to the reduction of this phenomenon. This research focuses on the motivations, intrinsic and extrinsic, that lead public agents to practice corrupt actions, thus reflecting on the possibility of a preventive mechanism. The objective is, through a quantitative research, to test a model of propensity to corrupt actions of public officials through a Confirmatory Component Analysis (ACC). Data collection was carried out through the application of a questionnaire in a federal public agency present in all Brazilian states. The research contributes to the field in a theoretical way by testing, through Confirmatory Component Analysis, a model composed of multiple variables linked to intrinsic and extrinsic motivations that can influence public officials to practice acts of corruption, such as: moral disengagement, self-control, culpability, moral identity, organizational ethical culture, unethical behavior, leadership and power. In practice, the survey provides an adequate and lean instrument capable of measuring the propensity to corrupt actions in public officials. In addition, it expands the empirical explanations of corrupt motivations in public officials.

Keywords: Propensity to corruption; endogenous and exogenous motivations; Confirmatory Component Analysis ; Public Agents.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Teorias da corrupção segundo de Graaf (2007) e Jancsics (2019).....	19
Quadro 2 – Motivações intrínsecas e extrínsecas.....	22
Quadro 3 – Escalas utilizadas no instrumento.....	27
Quadro 4 – Componentes e conteúdos dos itens do modelo.....	27
Quadro 5 – Itens excluídos do instrumento.....	30

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Interrelação entre as variáveis.....	20
Figura 2 – Modelo de propensão às ações corruptas em agentes públicos.....	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Validade convergente do modelo.....	32
Tabela 2 – Validade discriminante do modelo.....	32
Tabela 3 – Matriz final.....	33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivos	15
1.1.1 Objetivo Geral	15
1.1.2 Objetivos específicos	15
1.2 Justificativa	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 Teorias da corrupção.....	18
2.2 Modelos de propensão à corrupção	20
2.3 Motivações para a prática de atos de corrupção	21
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
3.1 Tipo de pesquisa	26
3.2 Amostra da pesquisa	26
3.3 Instrumento de coleta de dados.....	26
3.4 Instrumento de análise de dados	29
4 RESULTADOS	30
5 DISCUSSÃO	35
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	46
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....	54
APÊNDICE C – PTT	56

1 INTRODUÇÃO

No ditado popular, onde há fumaça, há fogo. A corrupção é um tema recorrente no meio acadêmico e estudos têm demonstrado que a produção na área vem crescendo e passando por um amadurecimento (MARANI *et al.*, 2018; CINTRA *et al.*, 2018; SOUZA *et al.*, 2019; DELANOY *et al.*, 2021; MACEDO). Pesquisas demonstram que nos últimos anos o interesse por esse tema cresceu consideravelmente (FUENTES-CALLE *et al.*, 2018; SOUZA *et al.*, 2019; DELANOY *et al.*, 2021). Estudos indicam que a corrupção causa diversos efeitos nocivos à sociedade, dentre eles: prejudica a economia (MÉON; SEKKAT, 2005; DREHER; GASSEBNER, 2013); desestimula o investimento estrangeiro (BUSSE; HEFEKER, 2007; ARIF *et al.*, 2020); atrapalha a eficiência do governo (CAMPBELL, 2020); aumenta a desigualdade de renda (DINCER; GUNALP, 2012). Não obstante existirem estudos que encontram efeitos positivos na corrupção, principalmente em países pobres (WALTON, 2013).

Diversas são as teorias que buscam uma explicação para os atos de corrupção, cada qual usando uma lente diferente para focar suas causas. De Graaf (2007) as reuniu em seis grupos. As teorias da escolha pública e da maçã podre analisam as causas da corrupção (variáveis independentes) no nível individual. Diferem na análise da corrupção (variáveis dependentes). As teorias da escolha pública a analisam no nível micro e macro, enquanto as teorias da maçã podre, no nível individual. As teorias da cultura organizacional analisam o nível organizacional tanto para explicar a corrupção como suas causas.

Por outro lado, as teorias de valores morais conflitantes ampliam a lente e focam na sociedade para explicar as variáveis independentes e dependentes. Já o *ethos* das teorias da administração pública ao estudarem as pressões que as sociedades exercem sobre as organizações, focam os níveis organizacionais e da sociedade. Uma mescla de todos os níveis é encontrada nos estudos das teorias de correlação. Jancsics (2019) acrescentou uma sétima teoria da corrupção ao estudo de Graaf (2007), a qual conceitua corrupção como um problema de ação coletiva. Além dessas correntes teóricas, são objeto dos estudos sobre corrupção os seus efeitos. Dentre eles, desenvolvimentos teóricos recentes revelaram que a corrupção influencia de forma negativa na eficácia do governo (CAMPBELL, 2020), na eficiência das instituições (RODRIGUES *et al.*, 2021), além de afetar investimentos estrangeiros diretos (ARIF *et al.*, 2020).

O próprio conceito de corrupção também é bastante estudado a fim de se ter uma base conceitual sólida para que outras teorias possam se desenvolver (ALONSO, 2021; BREI, 1996; SILVA, 1994; ROSE, 2018). A definição mais usual se refere à corrupção como a utilização abusiva de um cargo, emprego ou função pública para auferir vantagens pessoais e ilícitas

(POZSGAI-ALVAREZ, 2019). Um problema desafiador que surge neste domínio é reduzir os índices de corrupção, razão pela qual as linhas de investigação são as mais variadas, buscando atuar na prevenção, como gerenciar comportamentos corruptos (KAKAVAND *et al.*, 2019), no controle, utilizando-se de auditoria, por exemplo (SANSON, 2021), ou em suas causas, como tradição e cultura, instituições políticas e nível de desenvolvimento econômico (TREISMAN, 2000).

A dificuldade de mensuração e pessoas dispostas a contribuir são fatores indicados como limitadores sobre uma maior produção de pesquisas que usam a investigação das motivações (intrínsecas/extrínsecas), que levam um agente público à decisão de praticar um ato corrupto e, quando o fazem, analisam variáveis independentes de forma isolada e aquém da compreensão do fenômeno complexo e multifacetado (ZHANG *et al.*, 2019). Podem ser citados como estudos recentes que buscam identificar variáveis que influenciam nessa decisão, por exemplo, a liderança ética (MANARA *et al.*, 2020), a relação com maiores salários no setor público (CORNELL; SUNDELL, 2020) e os identificadores morais (MULDER; VAN DIJK, 2020).

Dentre estudos que realizaram investigações das motivações de ações corruptas que contemplaram uma análise de múltiplas variáveis, podem ser citados os modelos de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020), os quais propuseram um modelo de propensão a decisões corruptas em que relacionam motivações intrínsecas e extrínsecas com o desengajamento moral e a cultura ética organizacional, respectivamente; Zhang *et al.* (2019), que desenvolveram uma estrutura pela qual avaliam como as motivações intrínsecas, as oportunidades e o bem-estar relacionado ao trabalho influem direta ou indiretamente na corruptibilidade burocrática; e Hamididin e El Keshky (2023), os quais propuseram um modelo de propensão à corrupção com base nos traços de personalidade da tríade sombria (maquiavelismo, narcisismo e psicopatia) e o papel mediador da ansiedade financeira.

A importância do tema ainda é verificada diante de várias indicações de futuras pesquisas na literatura sobre corrupção, tais como: avaliar de outras formas a concepção de incentivos para funcionários públicos (CAMPBELL, 2020), selecionar outras variáveis aplicadas à corrupção organizacional (KAKAVAND *et al.*, 2019), explorar a eficácia da liderança ética na redução da corrupção relacionada com normas descritivas (MANARA *et al.*, 2020), dentre outras.

O tema também é de interesse nacional, uma vez que o Índice de Percepção da Corrupção (IPC), produzido pela Transparência Internacional (2022), aponta um decréscimo da

pontuação do Brasil de 2012 para cá, refletindo numa posição ruim (98°) em um *ranking* com 180 países e territórios (TI, 2023).

Portanto, a presente pesquisa se propõe a testar um modelo de propensão às ações corruptas composto de variáveis relacionadas a motivações intrínsecas (identidade moral, autocontrole, desengajamento moral, culpabilidade) e extrínsecas (cultura ética organizacional, liderança ética, percepção sobre salários e benefícios, percepção do risco, poder) em relação ao agente e buscar a sua validação por meio de uma Análise de Componentes Confirmatória (ACC). A pesquisa buscará responder à seguinte pergunta: Quais variáveis (intrínsecas e extrínsecas) se agregam ao modelo de propensão às ações corruptas em agentes públicos? Pretende-se que a pesquisa contribua ao campo de forma teórica e empírica. Quanto à questão teórica, a pesquisa espera contribuir por meio da apresentação de um modelo adequado para explicar motivações que influenciam na propensão às ações corruptas perpetradas por agentes públicos. Na prática, espera-se que o estudo contribua para que os gestores conheçam melhor os fatores que levam agentes públicos à prática de atos de corrupção e os auxiliie na tomada de decisão quanto às melhores estratégias a serem tomadas para a sua prevenção nas instituições públicas.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Testar um modelo de propensão às ações corruptas em agentes públicos por meio de uma Análise de Componentes Confirmatória.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar um modelo composto por múltiplas variáveis representando as motivações que influenciam na propensão às ações corruptas em agentes públicos.
- b) Analisar o modelo testado.
- c) Identificar as variáveis que se agregam ao modelo para medir a propensão às ações corruptas em agentes públicos.
- d) Apresentar um Produto Técnico e Tecnológico decorrente da pesquisa.

1.2 Justificativa

Os efeitos negativos da corrupção são discutidos em diversos estudos. São exemplos a prejudicialidade à economia (MÉON; SEKKAT, 2005; DREHER; GASSEBNER, 2013), o desestímulo ao investimento estrangeiro (BUSSE; HEFEKER, 2007; ARIF *et al.*, 2020), a

perturbação à eficiência do governo (CAMPBELL, 2020) e o aumento à desigualdade de renda (DINCER; GUNALP, 2012).

Também há a percepção de que as consequências da corrupção afetam as pessoas no Brasil (TEIXEIRA *et al.*, 2021). Essa percepção ainda é medida pelo Índice de Percepção da Corrupção, pelo qual o Brasil ocupava em 2022 a 94ª colocação em um total de 180 países e territórios avaliados. Com 38 pontos, o Brasil fica abaixo da média global (43 pontos), da média regional para América Latina e Caribe (43 pontos) e bem abaixo da média dos países do G20 (53 pontos) (TI, 2022).

Zhang *et al.* (2019) apontam que embora haja um volume considerável de estudos que buscam compreender a corrupção em nível macro, cujo objeto de estudo é o próprio país em que ela ocorre, ainda não são muitos aqueles que a investigam a nível meso, ou seja, as características da organização, e micro, sendo ainda mais escassos os estudos dentre desse nível que tem como objeto de estudo as motivações em praticar um ato corrupto do próprio agente público.

Portanto, desenvolver estudos que focam na prevenção parece ser um caminho a ser trilhado, já que o Brasil não ocupa um lugar confortável no *ranking* de percepção da corrupção, a qual causa efeitos nefastos às instituições, à sociedade e aos próprios modelos e regimes políticos. A pesquisa amplia a literatura e é original ao integrar o estudo de múltiplas variáveis ligadas às motivações que influenciam o comportamento corrupto em agentes públicos com a aplicação da técnica de ACC para validar um instrumento aplicável a outros órgãos públicos.

A presente pesquisa apresentará três modelos de propensão à corrupção identificados na literatura. A preferência pela análise e validação do modelo de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020) se deve ao fato de seu estudo ter sido realizado com agentes públicos em âmbito nacional, tal qual a presente pesquisa. A pesquisa utilizada como parâmetro testou as relações entre as variáveis intrínsecas e extrínsecas. A presente pesquisa pretende identificar quais variáveis tem a aptidão para medir a corrupção.

Além disso, a pesquisa objetiva fornecer um indicativo para que órgãos públicos e demais organizações possam conhecer melhor seus servidores e fornecer subsídios para tomada de decisões com o objetivo de evitar a corrupção por meio de treinamentos, alocação correta de servidores, nomeação de chefia, política de salários e benefícios, controle e monitoramento, sanções ou estímulos, atendendo assim às indicações de pesquisas futuras ao campo (CARLOS *et al.*, 2020).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conceituar corrupção tem sido um desafio enfrentado pelo campo acadêmico já há bastante tempo (MACIEL *et al.*, 2022). Diversas propostas e enfoques são discutidos a fim de melhor compreender esse fenômeno com vista a aplicações eficazes de políticas públicas que buscam minimizar os efeitos nefastos da corrupção (JANCSICS, 2019; ROSE, 2018; ALONSO, 2021; BREI, 1996; SILVA, 1994). Por ser um termo que abarca diversos tipos de atos, como suborno, fraude, uso indevido de recursos públicos, entre outros, Alonso (2021) critica a sua utilização como um termo “guarda-chuva” por provocar uma dificuldade ao estudo empírico de como controlá-los, dada a distinção em suas bases.

Brei (1996), reconhecendo a falta de consenso quanto ao significado do termo corrupção, reuniu suas definições em quatro grupos, centradas no mercado, no interesse público, em regulamentações formais e na opinião pública. Por outro lado, Silva (1994) propôs uma definição funcional para a corrupção, diante da polissemia do termo. Após uma análise do que seria um ato corrupto segundo as correntes moralista (questão de natureza ética), legalista (ruptura de leis positivas instituídas) e revisionista (espécie de benefício limitado à sociedade), partindo do geral para o particular, referido autor define a corrupção como “uma espécie de desvio de um padrão de conduta institucionalizado que se caracteriza principalmente pela utilização do público pelo privado com um manifesto propósito de favorecimento pessoal ou grupal” (SILVA, 1994, p. 21).

Um teste de definições de corrupção foi realizado por Rose (2018) através da confrontação de sete cenários que descrevem comportamentos que poderiam ser considerados corruptos. Os resultados sugerem a dificuldade de definir atos de corrupção ante a variedade de conceitos sobre corrupção, cada qual excluindo ou incluindo comportamentos diferentes. Apesar disso, um cenário que apresentou consenso em todas as definições descreveu o uso indevido intencional do acesso privilegiado à informação decorrente do cargo público para auferir ganho privado. Assim, tendo em vista que não há um consenso no meio acadêmico, é importante delimitar o conceito de corrupção para o trabalho, dados os vários contextos e classificações existentes. Nesta pesquisa, corrupção será entendida no sentido de utilização abusiva de um cargo, emprego ou função pública para auferir vantagens pessoais e ilícitas, a qual é classificada como corrupção pública, em que se destaca ganhos privados em detrimento do interesse público (POZSGAI-ALVAREZ, 2019).

2.1 Teorias da corrupção

Para que haja a corrupção é necessário que se tenha um comportamento corrupto, o qual é influenciado por três fatores: motivação, oportunidade e racionalização (DORMINEY *et al.*, 2012). Diz-se que a decisão sobre praticar um ato corrupto é influenciado pelas mesmas emoções e perspectivas de se praticar qualquer outra decisão (BICCHIERI; GANEGONDA, 2016; ALBANESE; ARTELLO, 2019), diferenciando-se em intensidade e grau. Embora o conceito de motivação humana para a psicologia não seja uníssono (TODOROV; MOREIRA, 2005), ela pode ser entendida como a investigação sobre as influências que promovem a ativação, força e direção do comportamento (ARKES; GARSKE, 1977) ou as causas de uma questão específica (MOOK, 1987).

Algumas teorias explicam os processos pelos quais as pessoas decidem por atos imorais ou ilegais. No nível individual, a teoria cognitiva social do desengajamento moral explica que as pessoas podem se utilizar de mecanismos cognitivos a fim de se desengajarem moralmente, facilitando a prática de comportamentos antiéticos. Esse processo ocorre por meio de um sistema de autorregulação, composto pelos automonitoramento e autorreação à conduta, a qual é formada por padrões internos de moral do indivíduo (BANDURA, 1999). O desengajamento moral explica como indivíduos bloqueiam a autocensura e o remorso ao se envolverem em comportamentos antiéticos, mesmo sendo pessoas consideradas normais (BANDURA, 1986). Nesse processo, estratégias de racionalização são utilizados para afastar o desconforto emocional e justificar atos de corrupção (KOMINIS; DUDAU, 2018).

O cenário organizacional, juntamente com os fatores cognitivos e as oportunidades de decisões (anti)éticas e antiéticas, pautava a tomada de decisão ética (FERRELL; GRESHAM, 1985). Esse cenário organizacional seria formado por uma estrutura desenvolvida pela própria organização para dar suporte ao comportamento ético. Nessa perspectiva, Victor e Cullen (1988) destacam que as percepções dos integrantes de uma organização sobre quais comportamentos são eticamente corretos formam o clima ético organizacional, o qual é afetado por políticas, procedimentos, esquemas de remuneração e sistema de controle das organizações. A percepção de cada pessoa sobre o clima ético organizacional influencia os processos de tomada de decisão individual (WYLD; JONES, 1997).

Ao se investigar sobre as causas que levam um agente a praticar atos corruptos, são encontrados no meio acadêmico diversos fatores, intrínsecos e extrínsecos, que influenciam o comportamento corrupto (MURDOCK; ANDERMAN, 2006; AGBO; IWUNDU, 2015). Dentre esses fatores, podem ser citados a desigualdade de poder (MORRIS, 2021), a influência da liderança ética (BASHIR; HASSAN, 2020), o desejo de riqueza, a necessidade de

pertencimento e o estresse no trabalho (ZHANG *et al.*, 2019), dentre outros. De Graaf (2007) estudou as causas de corrupção nos países ocidentais e classificou-as em seis grupos (Quadro 1).

Quadro 1 – Teorias da corrupção segundo De Graaf (2007) e Jancsics (2019)

Grupos	Nível	Conceito
Teorias da escolha pública	Individual	Baseadas em uma escolha racional, são centradas, principalmente, no nível individual de variáveis independentes para explicar a corrupção. Nelas, o indivíduo pondera as vantagens e desvantagens esperadas para decidir racionalmente pela prática do ato corrupto. A crítica que se faz é a desconsideração de um contexto social mais amplo, já que a análise do comportamento começa a partir do cálculo realizado pelo indivíduo.
Teorias da maçã podre	Individual	Tais teorias estudam a causalidade entre o caráter moral defeituoso do indivíduo e o ato corrupto, de modo que se assume que a moralidade é determinante do comportamento corrupto. Critica-se essas teorias por serem eminentemente teóricas. De Graaf (2007) desconhece qualquer estudo que combine teorias sobre motivos individuais de corrupção com a administração pública e que houvessem gerado sugestões concretas para o controle da corrupção.
Teorias da cultura organizacional	Organizacional	Focam na cultura e na estrutura da organização em que está inserido o indivíduo. A causalidade se desenvolve no sentido de que o comportamento corrupto do indivíduo decorre de um estado mental produzido por uma certa cultura de grupo. Questiona-se esse nexos causal, uma vez que nem todos os indivíduos do grupo praticam atos de corrupção, podendo-se, então, apenas falar em fatores facilitadores para que ocorra a corrupção. Exemplo de aplicação de controle da corrupção com base nessas teorias é a substituição da liderança da organização.
Teorias dos valores morais conflitantes	Social	Se inserem no nível macro, especificamente ao da sociedade. Afirmam que certos valores e normas da sociedade agem sobre valores e normas do indivíduo, influenciando-o na prática de atos corruptos. Afirma-se haver uma confusão entre o público e o privado causada por elementos morais (conflito entre a micro-macromoralidade). Essa confusão leva o agente a praticar atos corruptos por necessidade de cumprir objetivos pessoais (morais), como a obrigação com amigos e familiares. Um exemplo citado é a administração patrimonialista, cuja fronteira entre o público e o privado é desfocada.
Teorias do <i>ethos</i> da administração pública	Social	Identificam que a cultura organizacional é influenciada por questões macros, como fatores políticos e econômicos. Assim, essas questões sociais não agem diretamente sobre o indivíduo, mas sobre a organização. A causalidade, então, para a prática de um ato corrupto perpetrado pelo indivíduo decorre das pressões da sociedade que desce ao nível organizacional. Afirma-se que reformas do setor público, como a Nova Gestão Pública, desregulamentação e privatização, influenciaram negativamente os padrões da probidade ética nos serviços públicos. Critica esse grupo por ser difícil a sustentação empírica do nexos causal.
Teorias de correlação	Todos	Se caracterizam por ser uma coleção de pesquisas que apresentam certas características em comuns. Elas analisam fatores específicos, em todos os níveis, para explicar as causas da corrupção. Entretanto, esse tipo de análise dificilmente consegue apontar a causa da corrupção, servindo mais a explicar as correlações entre variáveis e a corrupção.

Teoria do problema de ação coletiva	Social	Conceitua corrupção como um problema de ação coletiva, ou seja, a prática de atos de corrupção persiste em razão da percepção do agente de que todos agentes públicos provavelmente seriam corruptos. A escolha para essa teoria seria racional no sentido de cálculo entre meios e fins.
--	--------	---

Fonte: De Graaf (2007) e Jancsics (2019).

Como se verá adiante, o presente trabalho se enquadra nas teorias da correlação, uma vez que analisa fatores intrínsecos e extrínsecos que procuram explicar a propensão de uma decisão corrupta tomada por agentes públicos.

2.2 Modelos de propensão à corrupção

Procurando preencher a lacuna para avaliar a relação entre motivações intrínsecas e extrínsecas com a propensão a decisões corruptas em agentes públicos, Carlos, Ribeiro e Cintra (2020) testaram um modelo de propensão à corrupção, no qual sugerem que ela seria determinada por duas variáveis dependentes. A primeira, o desengajamento moral, se liga às motivações intrínsecas e sofre a influência das variáveis independentes de autocontrole, culpabilidade e identidade moral. Por outro lado, a segunda variável dependente, cultura ética organizacional, seria influenciada pelas variáveis extrínsecas independentes: liderança ética, comportamento antiético, percepção do risco e percepção sobre salários e benefícios.

As interrelações entre as variáveis independentes e dependentes foram testadas por meio do instrumento de regressão linear múltipla. Os resultados de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020) são representados na Figura 1, na qual as setas contínuas representam associações significativas e as setas tracejadas não representam associações significativas.

Figura 1 – Interrelação entre as variáveis



Fonte: Adaptado de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020, p. 4).

Uma das limitações relatadas trata do aprofundamento sobre a variável percepção sobre salários e benefícios, uma vez que apresentou baixo valor de Alfa de Cronbach. A outra, diz respeito a não divisão entre agentes públicos com estabilidade no cargo e sem estabilidade no cargo, de forma que tal impacto pode ser melhor explorado.

2.3 Motivações para a prática de atos de corrupção

Tomando como ponto de partida o modelo apresentado por Carlos, Ribeiro e Cintra (2020), considerando os fatores que influenciam agentes públicos na tomada de decisão da prática de atos de corrupção e considerando suas limitações e achados, serão apresentadas as motivações indicadas e utilizadas no estudo, bem como novas sustentações no sentido de complementar e ampliar os achados ao campo, as quais foram organizadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Motivações intrínsecas e extrínsecas

Grupo	Variável	Suporte teórico
Motivações intrínsecas	Desengajamento moral	- O desengajamento moral pode ser compreendido como um processo cognitivo social no qual mecanismos de raciocínio são utilizados por uma pessoa para justificar o seu envolvimento em atos antissociais de forma a manter uma visão, ao seu próprio respeito, de uma pessoa moral. Bandura (1991)
		- O desengajamento moral está inserido em uma explicação de agência moral, que articula conhecimento e raciocínio moral à conduta moral, a partir de uma perspectiva que integra pensamento e ação, conforme postulado na teoria social cognitiva. - A teoria social cognitiva é aquela segundo a qual as pessoas são, ao mesmo tempo, produtos e produtoras do ambiente em que vivem, no qual podem atuar de forma intencional para produzir nele um efeito (agência). - O desengajamento moral se dá por um desengajamento gradual da autocensura, de forma que as mudanças nas referências das pessoas podem passar despercebidas dada a naturalização lenta de cenas e contextos sobre os quais deveria ser mantida uma indignação. Azzi (2011)
		- Diversos estudos empíricos testaram o conceito e mecanismos do desengajamento moral para explicar as mais variadas formas de tomada de decisão antiética. Dentre eles, foram testadas hipóteses no intuito de explicar diferenças individuais que atuam no desengajamento moral, sendo encontrado suporte para afirmar que o desengajamento moral se relaciona de forma positiva com a tomada de decisão antiética. Detert <i>et al.</i> (2008)
		- Ao pesquisarem sobre a influência da propensão ao desengajamento moral dos indivíduos, descobriram que essa propensão pode predizer resultados como comportamento antiético e a decisão de cometer fraude. Mais recentemente, um estudo apontou como os mecanismos do desengajamento moral atuam nos indivíduos para tratar do conflito entre o comportamento antiético e os códigos morais na normalização da corrupção. Takacs Haynes e Rašković (2021)
	Culpabilidade	- A culpa é uma emoção moral, motivadora do comportamento ético, que tem o seu foco no comportamento. Segundo a escola de autocomportamento a culpa é uma autoatribuição sobre suas ações e que levam a sentimentos negativos. Ao desenvolveram uma escala para medir a propensão à culpa e à vergonha, os autores relacionaram essa propensão a emoções morais mais baixas a uma maior tendência de praticar corrupção. Cohen <i>et al.</i> (2011)
		- A propensão a sentir culpa é um fator de proteção em relação ao envolvimento em crimes. - Há uma correlação positiva entre o autocontrole e a propensão dos infratores a sentir culpa. Tangney <i>et al.</i> (2011)
	Autocontrole	- O autocontrole pode ser compreendido como a capacidade de controlar os impulsos e inibir o comportamento que cede ao prazer de curto prazo ante a pouca consideração das consequências de longo prazo. - A teoria do autocontrole sugere que pessoas com baixo autocontrole têm dificuldade de antever as consequências negativas que seu comportamento provoca a longo prazo, de modo que são mais suscetíveis ao comportamento criminoso ou desviante. Gottfredson e Hirschi (1990)
		- Foi promovido um estudo em que se examinaram os processos de autocontrole e cooperação, de forma separada, como antecedentes do desengajamento moral, com base na teoria social cognitiva, de Albert Gülseven <i>et al.</i> (2021)

		Bandura. Em relação ao autocontrole, a pesquisa confirmou que maiores índices de autocontrole na infância e na adolescência se relacionam negativamente com o desengajamento moral na fase adulta.	
		- O autocontrole também foi objeto de estudo como moderador em relação ao desengajamento moral. Ao se estudar os efeitos de visões de mundo sociais individuais universalmente endossadas (cinismo social, complexidade social, religiosidade e controle do destino) no desengajamento moral, foi identificado o papel moderador do autocontrole nessa relação.	Alexandra (2019)
		- O papel moderador do autocontrole também foi identificado na relação entre crenças normativas sobre agressão e desengajamento moral, e entre desengajamento moral e bullying.	Jiang <i>et al.</i> (2022)
	Identidade moral	- A identidade moral pode ser vista como uma das identidades usadas pelas pessoas como base para a sua autodefinição, sendo um importante mecanismo psicológico que traduz julgamentos morais, princípios ou ideias em ação. Com esse conceito foi realizada uma pesquisa para entender a interação entre a identidade moral e o desengajamento moral em reações cognitivas e emocionais em relação à guerra. Foi trabalhada a hipótese de que uma forte identidade moral poderia neutralizar ou enfraquecer os efeitos do desengajamento moral, a qual encontrou suporte.	Aquino <i>et al.</i> (2007)
		- A relação entre identidade moral e desengajamento moral foi objeto, direto ou indireto, de diversas outras pesquisas, cujos achados incluem: a identidade moral pode amortecer o efeito negativo do desengajamento moral; pessoas com identidade moral mais baixa e com atitudes menos altruístas apresentaram maiores pontuações de desengajamento moral; a identidade moral pode amortecer os efeitos desadaptativos do alto desengajamento moral.	Yang <i>et al.</i> (2018) Yang <i>et al.</i> (2020) Hardy <i>et al.</i> (2015)
		- Também foi estudada a relação entre a racionalização moral e a escalada para comportamentos antiéticos ante a identidade moral. Foi levantada a hipótese de que “as racionalizações morais teriam pouco impacto na escalada do comportamento antiético entre aqueles com uma alta identidade moral”, pois elas só seriam bem-sucedidas se reduzissem a culpa de quem as utiliza para justificar seus atos. A hipótese foi confirmada, de modo que pessoas com baixa identidade moral tendem a se utilizar de racionalizações para justificar atos anteriores e continuar na escalada ou continuação do comportamento antiético. Por outro lado, ter uma alta identidade moral pode significar a redução da probabilidade de agir de modo antiético novamente.	Mulder e Van Dijk (2020)
Motivações extrínsecas		- A cultura organizacional foi identificada na década de 1980 como um potencial elemento no sucesso das organizações, sendo de sua essência o compartilhamento de crenças, normas e práticas efetivadas pelos indivíduos dentro de um grupo.	Key (1999)
	Cultura ética organizacional	- A cultura ética pode ser definida como um subconjunto da cultura organizacional, na qual ocorrem interações multidimensionais entre sistemas formais e informais de controle de comportamento que podem promover comportamentos éticos ou antiéticos.	Treviño (1990)
		- Já havia sido identificado que a cultura ética influencia o comportamento dos indivíduos que integram uma organização, de forma que os comportamentos éticos aumentam quando esses são reforçados pela cultura organizacional e, de forma inversa, os membros da organização tendem a apresentar comportamentos antiéticos quando esses mesmos comportamentos são reforçados pela cultura organizacional.	Treviño <i>et al.</i> (1985)

	- Mais recentemente, um estudo foi promovido para investigar os antecedentes das decisões antiéticas no local de trabalho de forma integrada a fatores organizacionais, tendo sido confirmado que os códigos de ética empresarial, que integram a cultura organizacional, impactam de forma positiva as atitudes dos funcionários em relação ao comportamento ético.	Lin <i>et al.</i> (2018)
Liderança ética	- A liderança ética pode ser conceituada como a demonstração normativamente apropriada de uma conduta através de ações pessoais e relacionamentos interpessoais, além da promoção desta conduta aos seus seguidores. Nesse conceito está inserido, na última parte, a ideia de gerente moral, a qual se caracteriza pelos esforços proativos através dos quais os líderes influenciam as ações e crenças dos seus liderados no aspecto ético, seja por meio de mecanismos de reforço, como recompensa e disciplina, seja por responsabilização por ações e decisões.	Brown <i>et al.</i> (2005)
	- Fundamentada na ideia de que a liderança ética influencia toda a organização e sua cultura, tanto pelos valores próprios do líder como por suas tomadas de decisões, uma pesquisa testou empiricamente a associação da promoção de uma cultura ética organizacional quando há uma pessoa ética na liderança e esta se comporta eticamente. Os resultados, além de corroborar a hipótese de que quanto mais éticas as lideranças se autoavaliam, maiores notas dão à cultura ética organizacional, apoiaram argumentos anteriores sobre a conexão entre a liderança ética e a cultura ética de uma organização.	Huhtala <i>et al.</i> (2013)
	- Uma pesquisa recente, considerando um contexto de escândalos de corrupção no Iraque e ausência de lideranças éticas, testou um modelo teórico em que se explorou a relação entre liderança ética e comportamentos éticos dos funcionários, mediada pelo clima ético e a justiça ética organizacional e moderada pela atenção moral. Os resultados demonstraram que a liderança ética influencia positivamente os comportamentos éticos dos liderados. Também, o clima ético e a justiça organizacional mediam positivamente as relações entre liderança ética e comportamentos éticos.	Al Halbusi <i>et al.</i> (2022)
	- A relação entre a liderança ética e a corrupção foram estudadas de duas formas. Em um primeiro momento, foi abordado como o maquiavelismo dos seguidores modera a relação negativa entre a liderança ética e a corrupção. O segundo estudo testou como o pensamento intuitivo media a relação entre a liderança ética e a corrupção. Os resultados de ambos os estudos indicaram que a liderança ética está negativamente relacionada com a corrupção, ou seja, a influência da liderança ética é capaz de reduzir a corrupção de seus seguidores. Ainda, foi achado que o estilo de pensamento intuitivo atua como mediador do efeito negativo que a liderança ética causa na corrupção.	Manara <i>et al.</i> (2020)
Percepção sobre salários e benefícios	- Ao serem testadas variáveis individuais e situacionais que influenciavam o comportamento antiético dos membros de uma organização, foi encontrado suporte para a hipótese de que os indivíduos relatariam intenções comportamentais antiéticas quando a percepção sobre a qualidade da experiência de trabalho fosse ruim. Os indivíduos tendem a encontrar justificativa para agir de forma antiética quando percebiam mal salários e uma sobrecarga de trabalho sem ser reconhecido pela organização.	Jones e Kavanagh (1996)
	- Foi confirmada uma hipótese que relacionava o uso de recompensas em desempenho a uma menor incidência de corrupção, sendo destacada a importância de se estabelecer um sistema de recompensas e incentivos adequados.	Bashir e Hassan (2020)
	- Um estudo sobre a influência dos salários sobre a corrupção investigou duas hipóteses. A primeira, chamada de hipótese do salário relativo, encontrou suporte no estudo e testou se “os salários mais altos do	Cornell e Sundell (2020)

	setor público em relação a outros setores estão associados a menos corrupção”. Essa decisão seria tomada com base na racionalidade do agente que decidirá por atos de corrupção após a realização de um cálculo considerando ser descoberto. A segunda foi chamada de hipótese do salário de subsistência e testou se “os salários do setor público abaixo do necessário para a subsistência estão associados a mais corrupção”. Essa hipótese foi construída sobre a base da necessidade de se encontrar outras fontes de renda, já que os salários pagos aos agentes não seriam suficientes para a subsistência. Em relação a essa segunda hipótese, foram encontradas fortes correlações bivariadas entre salários de subsistência e níveis de corrupção. Ao aplicarem variáveis de controle, a maior parte do relacionamento desaparece, tornando o estudo inconclusivo.	
Percepção do risco	- As percepções de risco atuam de forma inversamente proporcional às intenções corruptas, ou seja, essas aumentam à medida que aquelas diminuem, de modo que acreditar que pode ser pego em um ato de corrupção diminui a vontade de uma pessoa praticar um ato corrupto.	Berninghaus <i>et al.</i> (2013)
	- Um recente estudo avaliou a relação da percepção de risco com intenções corruptas. Os autores puderam confirmar a hipótese de que a percepção de risco prevê negativamente intenções corruptas, consistente com descobertas anteriores.	Julián e Bonavia (2021)
Poder	- Poder pode ser definido como “status e prestígio social, controle ou domínio sobre pessoas e recursos”, no qual os valores relacionados ao poder dão ênfase à obtenção ou preservação de uma posição de domínio inserido em um sistema social.	Schwartz (2006)
	- O mal uso do poder é visto como um fenômeno generalizado, mas não há conexão absoluta entre o poder e a prática corrupta.	Wang e Sun (2016)
	- O poder, como fator da corrupção, foi analisado em um estudo onde foi identificada a relação de poder entre dois agentes como causa determinante das ações corruptas em 98% dos casos, sendo que em 94,1% o ator que detinha o maior poder pertencia a uma instituição estatal.	Polunin (2019)
	- Ao se verificar uma contradição na literatura sobre o aumento da corrupção em decorrência do poder, foi identificado que o status, entendido como a extensão em que um indivíduo é voluntariamente admirado, respeitado ou altamente considerado por outras pessoas, modera o efeito do poder sobre a corrupção, de forma quanto menor o status, maior a corrupção.	Gu <i>et al.</i> (2020)
	- O conceito de poder de barganha, que é aquele concentrado nas mãos do servidor público capaz de influenciar na medida do suborno, já foi utilizado para sustentar que esse poder determina o surgimento da corrupção ativa, a qual é identificada como a mais prejudicial à sociedade.	Capasso e Santoro (2018)

Fonte: Adaptado de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de pesquisa

Inicialmente, a pesquisa adota uma perspectiva pós-positivista por defender uma filosofia determinística, ou seja, uma relação entre causa e efeito/resultado (CRESWELL; CRESWELL, 2021). Por analisar dados representativos e objetivos, com vistas à determinação de indicadores e tendências da realidade (MUSSI *et al.*, 2020), a pesquisa se enquadra no método quantitativo. Creswell e Creswell (2021) asseveram que a pesquisa quantitativa busca testar teorias objetivas por meio do exame da relação entre variáveis.

Segundo a sua finalidade, é uma pesquisa básica estratégica, já que se busca a aquisição de novos conhecimentos a fim de serem aplicados em diversas áreas para a solução de problemas práticos - no caso, a redução da corrupção (GIL, 2017). Segundo seus propósitos, esta pesquisa se enquadra como descritiva, uma vez que busca identificar relações entre as variáveis (GIL, 2017) do modelo de propensão à corrupção em agentes públicos. As associações entre as variáveis da população para que se observe uma descrição quantitativa de tendências sugerem a aplicação de um levantamento, segundo Creswell e Creswell (2021).

3.2 Amostra da pesquisa

A amostra utilizada na pesquisa foi do tipo não probabilística (MALHOTRA, 2012), pois o link dos questionários foi encaminhado para os e-mails funcionais dos servidores públicos da instituição em que ela foi aplicada, após a obtenção das autorizações necessárias, de forma a não ser possível determinar os respondentes. Para facilitar as respostas, o questionário foi desenvolvido na plataforma Google Forms®. A pesquisa foi aplicada com servidores públicos, estáveis e não estáveis, de um órgão federal com capilaridade em todos os estados brasileiros. A distribuição dos e-mails foi realizada pelo órgão central da instituição, a qual possui o cadastro de todos os servidores. Até o fechamento desta pesquisa foram obtidas 238 respostas de um total de 15.402 servidores ativos. O período de coleta ocorreu entre os dias 27 de novembro e 4 de dezembro de 2023.

3.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário autorespondido obtido na pesquisa realizada por Carlos, Ribeiro e Cintra (2020), o qual foi escolhido por ter sido desenvolvido e aplicado objetivando uma análise da propensão de ações corruptas em agentes públicos, tal qual a presente pesquisa. No questionário foram incluídas mais duas perguntas, no

item “Aspectos gerais dos respondentes”, em relação ao questionário original, a fim de atender indicações futuras daquela pesquisa, quais sejam: “2. Em relação à posição que ocupo no quadro funcional, meu cargo é: Efetivo ou Comissionado; 3. Possuo estabilidade no cargo?”. O questionário possui 93 assertivas apresentadas por meio de uma escala *likert* de cinco pontos, sendo discordo totalmente (1) até concordo totalmente (5), dividido em nove seções. O questionário foi baseado nas escalas utilizadas em referido instrumento para mensurar as variáveis pesquisadas, em um total de dez, como indicadas no Quadro 3. A dimensão Poder, que não agregou ao modelo de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020), não possui o valor de alfa de Cronbach uma vez que não foi testada, mas foi incluída neste estudo por estar presente no questionário utilizado. Além disso, o questionário, juntamente com o termo de consentimento livre e esclarecido, foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), sob o protocolo n. 71301923.4.0000.5160.

Quadro 3 – Escalas utilizadas no instrumento

Variável	Escala	Alfa de Cronbach
Identidade moral	Resende e Porto (2017)	0,77
Autocontrole	Gouveia <i>et al.</i> (2013)	0,80
Desengajamento moral	Detert <i>et al.</i> (2008)	0,68
Culpabilidade	Aquino e Medeiros (2009)	0,68
Liderança ética	Pelletier e Bligh (2006)	0,90
Comportamento antiético	Pelletier e Bligh (2006)	0,55
Cultura ética organizacional	Pelletier e Bligh (2006)	0,79
Salários e benefícios	Carlos, Ribeiro e Cintra (2020)	0,52
Risco	Carlos, Ribeiro e Cintra (2020)	0,51
Poder	Anderson, John e Keltner (2012)	-

Fonte: Adaptado de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020).

Os componentes que compõem o modelo analisado, assim como o conteúdo das variáveis, estão indicados no Quadro 4.

Quadro 4 – Componentes e conteúdos dos itens do modelo

Componentes	Número e conteúdo dos itens
Identidade moral (IM)	1. Os tipos de coisas que faço no meu tempo livre (por exemplo, hobbies e atividades) claramente me identificam como uma pessoa que tem essas características. 2. Estou ativamente envolvido em atividades que comunicam para os outros que eu tenho essas características. 3. Minha participação como membro de certas organizações transmite aos outros que sou uma pessoa que possui essas características. 4. Eu normalmente visto roupas que me identificam como alguém que possui essas características. 5. Os tipos de livros e revistas que eu leio me identificam como uma pessoa que possui essas características. 6. Eu me sentiria bem em ser uma pessoa que possui essas características. 7. Eu desejo fortemente ter essas características. 8. Ter essas características não é tão importante para mim. (r) 9. Eu teria vergonha de ser uma pessoa que possui essas características.
Traços de poder (P)	10. Eu posso fazer com que ele / ela ouça o que eu digo. 11. Meus desejos não carregam muito peso. (r) 12. Eu posso fazer com que ele / ela faça o que eu quero. 13. Mesmo se eu expressá-las, minhas opiniões têm pouca influência. (r) 14. Eu acho que tenho muito poder. 15. Minhas ideias e opiniões são frequentemente ignoradas. (r) 16. Mesmo quando tento, não consigo fazer do meu jeito. (r) 17. Se eu quiser, eu tomo as decisões.
Autocontrole (A)	18. Corro risco, só para me divertir. 19. Para mim, estimulação e aventura são mais importantes do que segurança. 20. Gosto de me testar fazendo coisas arriscadas.

	<p>21. Quando tenho um desentendimento com alguém, fico aborrecido só de falar. 22. Quando estou com muita raiva é melhor que as pessoas fiquem longe de mim. 23. Fico irritado com facilidade. 24. Acho que tenho mais energia e necessidade de atividades do que as pessoas da minha idade. 25. Se for para escolher, prefiro fazer atividades físicas do que mentais. 26. Tento pensar primeiro em mim, ainda que isto torne as coisas difíceis para outras pessoas. 27. Se as coisas que eu faço chateiam ou perturbam as pessoas, isto é problema delas. 28. Faço qualquer coisa que me dê prazer, mesmo que atrapalhe meus planos para o futuro. 29. Estou mais preocupado com o que me acontece agora do que com coisas no futuro. 30. Tento evitar situações quando sei que serão difíceis. 31. Não gosto de atividades muito difíceis, que exigem muito de mim. (r) 32. As coisas mais fáceis de fazer são as que me dão mais prazer.</p>
Desengajamento moral (DM)	<p>33. Está tudo bem em realizar grandes esforços para proteger seus amigos que se meteram em encrencas. 34. Os mecanismos de promoções, remoções e benefícios são claros e aplicados a todos, indistintamente. 35. Não há problema em atacar alguém que ameace a honra de sua família. (r) 36. Falar sobre as pessoas pelas costas é apenas parte do jogo. 37. Não há problema em copiar um trabalho de um amigo sem permissão. Seria como se tivesse pegando alguma coisa emprestada. (r) 38. Roubar pouco dinheiro não é muito sério comparado com aqueles que roubam muito dinheiro. (r) 39. Comparado com outras coisas ilegais que as pessoas fazem, pegar algumas coisas de uma loja sem pagar não é muito sério. (r) 40. Se as pessoas estão vivendo em más condições, elas não podem ser culpadas por se comportar de forma agressiva. (r) 41. As pessoas não podem ser culpadas por se comportarem mal se amigos os pressionarem para fazê-lo. (r) 42. Um membro de um grupo ou equipe não deve ser responsabilizado pelos problemas que a equipe causou. (r) 43. Se um grupo decidir em conjunto fazer algo prejudicial, será injusto culpar qualquer membro do grupo por isto. 44. Provocar alguém realmente não o machuca. (r) 45. Se alguém deixa algo por aí, é culpa dele se for roubado. 46. As pessoas que são maltratadas geralmente fazem coisas para merecer isso. 47. As pessoas não podem ser culpadas por se comportarem mal no trabalho se seus gerentes os maltratam. (r) 48. Não há problema em tratar mal alguém que se comportou como um "Verme". (r)</p>
Culpabilidade (C)	<p>49. Sinto-me culpado por ter "maus pensamentos". 50. Sinto-me culpado por ter alguns sentimentos que não gostaria. 51. Sinto-me culpado quando tenho inveja. 52. Estou arrependido por algo que eu não deveria ter feito. 53. Sinto remorso por ter feito algo que não deveria. 54. Existe algo que eu fiz a alguém e que, por isso, sinto-me culpado (a). 55. Quando não consigo fazer as minhas obrigações a tempo, sinto-me culpado. 56. Sinto-me culpado por não ter administrado melhor meu tempo. 57. Sinto culpa por não ter força de vontade para realizar meus propósitos. 58. Geralmente me sinto culpado por não ter tempo para as pessoas que eu amo. 59. Sinto culpa por ter deixado de fazer algo.</p>
Percepções sobre tomada de decisão antiética (CA)	<p>60. Você percebe que há colegas que se deixam levar por caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal, simpatias e antipatias no trato com o público em geral ou com os demais colegas. 61. Alguns colegas têm a prática de prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam. 62. Você observa que algum colega que trabalha na mesma instituição trata alguns usuários do serviço público de maneira diferenciada (de acordo com o prestígio social ou econômico do usuário). 63. Você observa que algum colega que trabalha na mesma instituição trata alguns usuários do serviço público de maneira diferenciada (de acordo com o prestígio social ou econômico do usuário).</p>
Cultura ética organizacional (CE)	<p>64. A organização recompensa os funcionários que exibem comportamento ético. 65. As decisões referentes à área de Recursos Humanos da organização (benefícios, funções gratificadas e recompensas financeiras) refletem princípios éticos. 66. Na minha opinião, servidores que possuem preocupações sobre questões éticas não são "ouvidos" em meu departamento/seção ou Órgão. (r) 67. Se eu delatasse um colega por uma violação ética, haveria retaliação contra mim. (r) 68. Se eu tivesse uma preocupação ética, sei que seria apoiado nessa organização.</p>
Percepção de liderança ética (L)	<p>69. Eu me sinto confortável em consultar meu supervisor imediato quando tenho que fazer uma decisão ética difícil. 70. A liderança do meu departamento dá valor igual em produtividade, qualidade e prática ética. 71. Preocupações morais são</p>

	<p>prioridade máxima dos principais líderes da organização. 72. Meu supervisor imediato é um bom exemplo de comportamento ético. 73. A liderança superior trabalha rapidamente para resolver problemas éticos. 74. Meu supervisor imediato olha para o outro lado quando os funcionários tomam decisões antiéticas. (r) 75. A liderança superior fornece aos funcionários orientações éticas quando é necessário. 76. Se eu relatasse um dos meus colegas de trabalho por uma violação de ética, meu supervisor me apoiaria.</p>
Percepção sobre risco (R)	<p>77. A estrutura responsável por apurar desvios funcionais (corregedoria) é eficiente na condução do processo de apuração e investigação. 78. Percebo que as denúncias envolvendo colegas têm prioridade máxima dentro do Órgão. 79. Há um programa específico de proteção para o servidor que denuncia outro colega por atitudes corruptas. 80. Há uma grande chance de os servidores que praticam ações corruptas serem detectados pelo setor responsável (corregedoria). 81. O Órgão estimula permanentemente que os servidores informem aos superiores sobre possíveis atitudes corruptas de outros colegas. 82. Dentro da instituição há diversas notícias de envolvimento de servidores com atividades corruptas. 83. Quando informados sobre corrupção de outros colegas, os superiores não demonstram interesse imediato na apuração. 84. Há muitas formas na minha instituição de obter vantagens financeiras e não ser detectado. 85. Percebo que há servidores no Órgão que recebem vantagem financeira indevida de contribuintes há algum tempo e nunca foram detectados. 86. Servidores que buscam combater a corrupção dentro do Órgão não são vistos com bons olhos. 87. Servidores que se envolveram em ações corruptas são exemplarmente punidos pelo Órgão.</p>
Percepção sobre salários e benefícios (SB)	<p>88. O salário que recebo atualmente proporciona que minha família viva relativamente bem. 89. Os servidores que mais se dedicam também são aqueles que recebem os melhores benefícios, como promoções, prêmios e convites para trabalhar em outros setores. 90. O salário e benefícios pagos atualmente no Órgão são maiores do que os recebidos por servidores de outros Órgãos que realizam as atividades similares. 91. O servidor que se empenha no trabalho recebe o mesmo salário daquele servidor que não se esforça. 92. O meu salário reflete o quanto eu sou valorizado pelo Órgão. 93. Os mecanismos de promoções, remoções e benefícios são claros e aplicados a todos, indistintamente.</p>

Fonte: Adaptado de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020). Nota: O “(r)” à frente das assertivas indicam pontuação invertida em relação às que não possuem.

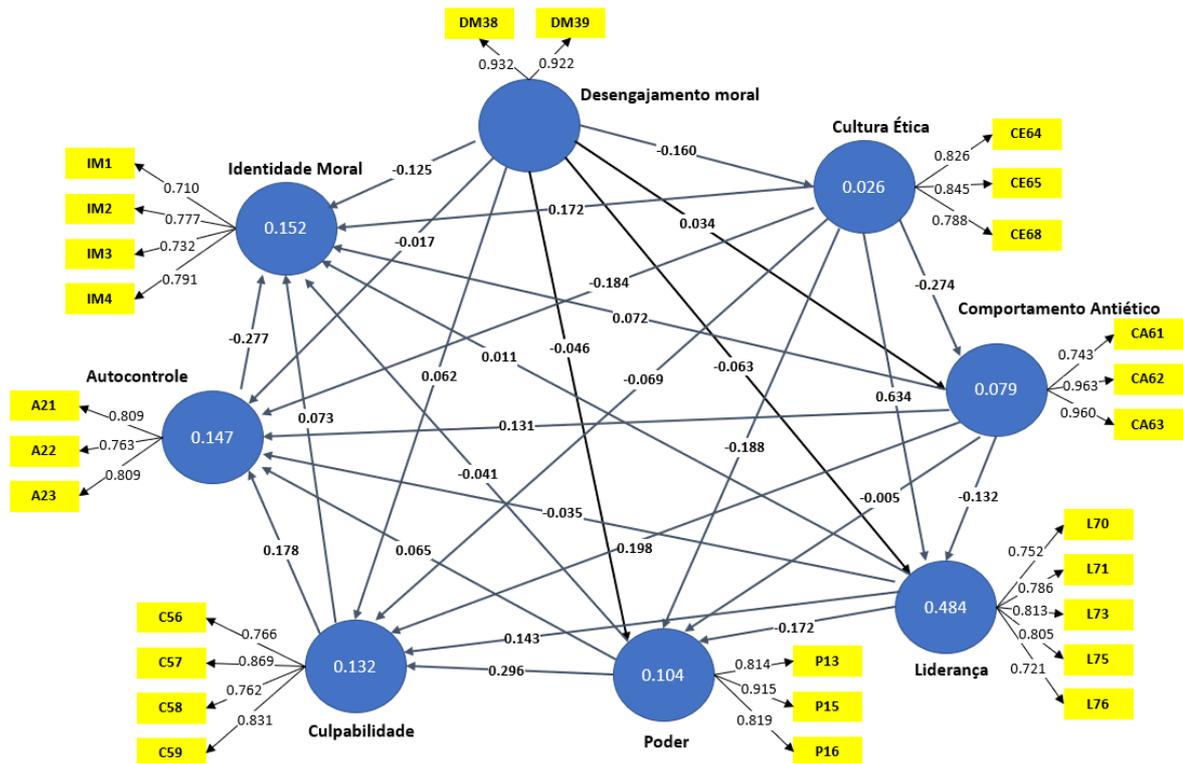
3.4 Instrumento de análise de dados

Buscando a validação da escala, empregou-se a Análise de Componentes Confirmatória (ACC). Nesta análise verifica-se apenas o modelo de mensuração, testando se um determinado conjunto de variáveis se ajusta ao modelo teórico previamente estabelecido (BIDO, 2019; BIDO; SILVA, 2019). Esta análise foi realizada por meio do *Software* SmartPLS v. 4.

4 RESULTADOS

O modelo inicial de propensão às ações corruptas em agentes públicos apresentado por Carlos, Ribeiro e Cintra (2020) contemplava na íntegra 10 componentes e 93 variáveis. Após a realização da ACC, restaram 27 variáveis distribuídas em 8 componentes: (1) desengajamento moral; (2) cultura ética organizacional; (3) comportamento antiético; (4) liderança; (5) poder; (6) culpabilidade; (7) autocontrole; e (8) identidade moral, conforme Figura 2.

Figura 2 – Modelo de propensão às ações corruptas em agentes públicos



Fonte: Resultado da pesquisa (2023).

Foram retiradas da análise 66 assertivas por apresentarem cargas fatoriais abaixo do limite estabelecido ($\text{Alfa} < 0,70$), as quais não agregaram ao modelo e constam no Quadro 5.

Quadro 5 – Itens excluídos do instrumento

Componentes	Itens excluídos
Identidade moral (IM)	5. Os tipos de livros e revistas que eu leio me identificam como uma pessoa que possui essas características. 6. Eu me sentiria bem em ser uma pessoa que possui essas características. 7. Eu desejo fortemente ter essas características. 8. Ter essas características não é tão importante para mim. (r) 9. Eu teria vergonha de ser uma pessoa que possui essas características.
Traços de poder (P)	10. Eu posso fazer com que ele / ela ouça o que eu digo. 11. Meus desejos não carregam muito peso. (r) 12. Eu posso fazer com que ele / ela faça o que eu quero. 14. Eu acho que tenho muito poder. 17. Se eu quiser, eu tomo as decisões.
Autocontrole (A)	18. Corro risco, só para me divertir. 19. Para mim, estimulação e aventura são mais importantes do que segurança. 20. Gosto de me testar fazendo coisas arriscadas. 24. Acho que tenho mais energia e necessidade de atividades do que as pessoas da minha idade. 25. Se for para escolher, prefiro fazer atividades físicas do que mentais. 26. Tento pensar primeiro em mim, ainda que isto torne as coisas difíceis para outras pessoas. 27. Se as coisas que eu faço chateiam ou perturbam as pessoas, isto é problema delas. 28. Faço qualquer coisa que me dê prazer, mesmo que

	atrapalhe meus planos para o futuro. 29. Estou mais preocupado com o que me acontece agora do que com coisas no futuro. 30. Tento evitar situações quando sei que serão difíceis. 31. Não gosto de atividades muito difíceis, que exigem muito de mim. (r) 32. As coisas mais fáceis de fazer são as que me dão mais prazer.
Desengajamento moral (DM)	33. Está tudo bem em realizar grandes esforços para proteger seus amigos que se meteram em encrencas. 34. Os mecanismos de promoções, remoções e benefícios são claros e aplicados a todos, indistintamente. 35. Não há problema em atacar alguém que ameace a honra de sua família. (r) 36. Falar sobre as pessoas pelas costas é apenas parte do jogo. 37. Não há problema em copiar um trabalho de um amigo sem permissão. Seria como se tivesse pegando alguma coisa emprestada. (r) 40. Se as pessoas estão vivendo em más condições, elas não podem ser culpadas por se comportar de forma agressiva. (r) 41. As pessoas não podem ser culpadas por se comportarem mal se amigos os pressionarem para fazê-lo. (r) 42. Um membro de um grupo ou equipe não deve ser responsabilizado pelos problemas que a equipe causou. (r) 43. Se um grupo decidir em conjunto fazer algo prejudicial, será injusto culpar qualquer membro do grupo por isto. 44. Provocar alguém realmente não o machuca. (r) 45. Se alguém deixa algo por aí, é culpa dele se for roubado. 46. As pessoas que são maltratadas geralmente fazem coisas para merecer isso. 47. As pessoas não podem ser culpadas por se comportarem mal no trabalho se seus gerentes os maltratam. (r) 48. Não há problema em tratar mal alguém que se comportou como um "Verme". (r)
Culpabilidade (C)	49. Sinto-me culpado por ter "maus pensamentos". 50. Sinto-me culpado por ter alguns sentimentos que não gostaria. 51. Sinto-me culpado quando tenho inveja. 52. Estou arrependido por algo que eu não deveria ter feito. 53. Sinto remorso por ter feito algo que não deveria. 54. Existe algo que eu fiz a alguém e que, por isso, sinto-me culpado (a). 55. Quando não consigo fazer as minhas obrigações a tempo, sinto-me culpado.
Percepções sobre tomada de decisão antiética (CA)	60. Você percebe que há colegas que se deixam levar por caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal, simpatias e antipatias no trato com o público em geral ou com os demais colegas.
Cultura ética organizacional (CE)	66. Na minha opinião, servidores que possuem preocupações sobre questões éticas não são "ouvidos" em meu departamento/seção ou Órgão. (r) 67. Se eu delatasse um colega por uma violação ética, haveria retaliação contra mim. (r)
Percepção de liderança ética (L)	69. Eu me sinto confortável em consultar meu supervisor imediato quando tenho que fazer uma decisão ética difícil. 72. Meu supervisor imediato é um bom exemplo de comportamento ético. 74. Meu supervisor imediato olha para o outro lado quando os funcionários tomam decisões antiéticas. (r)
Percepção sobre risco (R)	77. A estrutura responsável por apurar desvios funcionais (corregedoria) é eficiente na condução do processo de apuração e investigação. 78. Percebo que as denúncias envolvendo colegas têm prioridade máxima dentro do Órgão. 79. Há um programa específico de proteção para o servidor que denuncia outro colega por atitudes corruptas. 80. Há uma grande chance de os servidores que praticam ações corruptas serem detectados pelo setor responsável (corregedoria). 81. O Órgão estimula permanentemente que os servidores informem aos superiores sobre possíveis atitudes corruptas de outros colegas. 82. Dentro da instituição há diversas notícias de envolvimento de servidores com atividades corruptas. 83. Quando informados sobre corrupção de outros colegas, os superiores não demonstram interesse imediato na apuração. 84. Há muitas formas na minha instituição de obter vantagens financeiras e não ser detectado. 85. Percebo que há servidores no Órgão que recebem vantagem financeira indevida de contribuintes há algum tempo e nunca foram detectados. 86. Servidores que buscam combater a corrupção dentro do Órgão não são vistos com bons olhos. 87. Servidores que se envolveram em ações corruptas são exemplarmente punidos pelo Órgão.
Percepção sobre salários e benefícios (SB)	88. O salário que recebo atualmente proporciona que minha família viva relativamente bem. 89. Os servidores que mais se dedicam também são aqueles que recebem os melhores benefícios, como promoções, prêmios e convites para trabalhar em outros setores. 90. O salário e benefícios pagos atualmente no Órgão são maiores do que os recebidos por servidores de outros Órgãos que realizam as atividades similares. 91. O servidor que se empenha no trabalho recebe o mesmo salário daquele servidor que não se esforça. 92. O meu salário reflete o quanto eu

sou valorizado pelo Órgão. 93. Os mecanismos de promoções, remoções e benefícios são claros e aplicados a todos, indistintamente.

Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

Os componentes percepção sobre risco e percepção sobre salários e benefícios não se agregaram ao modelo final. Mesmo estabelecido o critério de retirada de itens de forma gradativa - retirados primeiro os com cargas fatoriais mais baixas - nenhuma das variáveis seguiu na análise. Na tabela 1 é apresentada a validade convergente do modelo, sendo observados os valores do Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média Extraída, de forma que todos os valores obtidos confirmam a validade e confiabilidade do modelo.

Tabela 1 – Validade convergente do modelo

Itens	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	AVE
Autocontrole	0,711	0,836	0,630
Comportamento antiético	0,873	0,922	0,801
Culpabilidade	0,827	0,882	0,653
Cultura ética	0,757	0,860	0,673
Desengajamento moral	0,835	0,924	0,859
Identidade moral	0,748	0,839	0,567
Liderança	0,835	0,883	0,602
Poder	0,808	0,887	0,723

Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

Cohen (1988), Fornell e Larcker (1981), Hair *et al.* (2013) e Nunnally e Bernstein (1994) destacam que os valores observados do Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e Variância Média demonstram que o modelo apresenta consistência interna e validade convergente entre as variáveis (Alfa > 0,70; CC > 0,70; AVE > 0,50). Na Tabela 2 é apresentada a validade discriminante segundo o critério de Fornel e Larcker (1981), pelo qual cada construto deve ser composto por variáveis semelhantes, ao passo que também deve se diferenciar das variáveis dos demais construtos. A partir destas observações pode-se atestar a discriminante do modelo, já que as raízes quadradas das AVEs - destacadas na diagonal principal - são superiores às correlações de cada construto.

Tabela 2 – Validade discriminante do modelo

Itens	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Autocontrole (1)	0,794							
Comportamento antiético (2)	0,236	0,895						
Culpabilidade (3)	0,248	0,206	0,808					
Cultura ética (4)	-0,283	-0,280	-0,124	0,820				
Desengajamento moral (5)	0,042	0,078	0,067	-0,160	0,927			
Identidade moral (6)	-0,307	-0,044	-0,024	0,262	-0,157	0,753		
Liderança (7)	-0,229	-0,314	-0,063	0,681	-0,175	0,199	0,776	
Poder (8)	0,195	0,098	0,295	-0,296	0,013	-0,122	-0,290	0,850

Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

Por fim, a matriz final, representando o modelo ajustado após a ACC, com todos os itens que agregaram aos respectivos construtos, é apresentada na Tabela 3.

Tabela 3 – Matriz final

Itens	Autocontrole	Comportamento antiético	Culpabilidade	Cultura ética	Desengajamento moral	Identidade moral	Liderança	Poder
CA61		0,743						
CA62		0,963						
CA63		0,960						
CE64				0,826				
CE65				0,845				
CE68				0,788				
L70							0,752	
L71							0,786	
L73							0,813	
L75							0,805	
L76							0,721	
C56			0,766					
C57			0,869					
C58			0,762					
C59			0,831					
A21	0,809							
A22	0,763							
A23	0,809							
DM38					0,932			
DM39					0,922			
IM1						0,710		
IM2						0,777		

IM3	0,732	
IM4	0,791	
P13		0,814
P15		0,915
P16		0,819

Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

5 DISCUSSÃO

Dentre os 10 componentes iniciais no modelo de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020), 8 foram mantidos após a ACC, de modo que as variáveis têm poder explicativo para medir a propensão à corrupção em agentes públicos. Desta forma, 2 componentes não permaneceram no modelo final. O desengajamento moral, na teoria social cognitiva de Bandura (1999), atua de forma gradual na autocensura causando uma naturalização sobre cenas e contextos que deveriam gerar indignação (AZZI, 2011). Takacs Haynes e Raskovic (2021) identificaram que os mecanismos do desengajamento moral atuam nas pessoas para equalizar comportamentos antiéticos e os códigos morais na normalização da corrupção. Moore *et al.* (2012) também encontraram associação entre o desengajamento moral e a propensão à prática de comportamento antiético e à decisão de cometer fraude. Portanto, o presente estudo se alinha aos achados do campo ao corroborar empiricamente as variáveis que podem prever a propensão a ações corruptas.

Outro fator mantido, a cultura ética organizacional, já era vista por Treviño (1990) como um subconjunto da cultura organizacional capaz de influenciar comportamentos éticos ou antiéticos nos indivíduos. O comportamento ético é impactado de forma positiva quando há códigos de ética que integram a cultura organizacional (LIN *et al.*, 2018). Por outro lado, comportamentos antiéticos, como a corrupção, aumentam quando esses mesmos comportamentos são reforçados pela cultura organizacional (TREVINO *et al.*, 1985). O comportamento antiético, terceiro fator, tende a aumentar entre os membros de uma organização quando há uma percepção de que seus pares estão constantemente envolvidos em comportamentos análogos (JONES; KAVANAGH, 1996). Foi agregado ao modelo uma vez que também pode explicar a corrupção, a qual é uma das formas que o comportamento antiético pode assumir dentre outros comportamentos desviantes (SHALVI; WEISEL, 2022; ABRAHAM *et al.*, 2018; MAKSUM; NINGTYAS, 2022).

O quarto fator foi a liderança ética. Brown *et al.* (2005) conceituam a liderança ética como a demonstração normativamente apropriada de condutas através de ações pessoais e relacionamentos interpessoais, as quais são passadas aos seus seguidores. A liderança ética influencia positivamente os comportamentos éticos dos liderados (AL HALBUSI *et al.*, 2022). Tanto os valores pessoais do líder como as suas tomadas de decisões influenciam a organização e sua cultura (HUHTALA *et al.*, 2013). Como quinto fator ao modelo, o poder, segundo Schwartz (2006), pode ser definido como status e prestígio social, controle ou domínio exercidos sobre pessoas e recursos. Embora Wang e Sun (2016) não encontraram conexão absoluta entre o poder e a prática corrupta, a presente análise identificou variáveis capazes de

medir a propensão à corrupção em agentes públicos. O status modera o efeito do poder sobre a corrupção, havendo uma associação positiva entre eles (GU *et al.*, 2020). Polunin (2019) também identificou a relação de poder entre dois agentes como causa determinante de ações corruptas.

A culpabilidade é o sexto fator que permaneceu agregado ao modelo. A propensão à culpa em indivíduos aumenta a conformidade com a norma moral (PINTER *et al.*, 2007) e é um fator de proteção em relação ao envolvimento em crimes (TANGNEY *et al.*, 2011). Em diversos estudos, essa propensão é relacionada a níveis mais baixos de comportamentos antiéticos (KÖBIS *et al.*, 2016), de forma que geralmente pessoas propensas à culpa valorizam traços morais (COHEN *et al.*, 2012). O autocontrole, sétimo fator, pode ser compreendido como a capacidade de controlar impulsos e inibir comportamentos que cedem ao prazer de curto prazo em detrimento de consequências de longo prazo (GOTTFREDSON; HIRSCHI, 1990). Estudos indicam o papel moderador do autocontrole em relação ao desengajamento moral (ALEXANDRA, 2019; JIANG *et al.*, 2022). Na teoria do autocontrole, de Gottfredson e Hirschi (1990), pessoas com baixo autocontrole estão mais propensas ao comportamento criminoso ou desviante. Identidade moral, oitavo fator, é um mecanismo psicológico que traduz julgamentos morais, princípios ou ideias em ação (AQUINO *et al.*, 2007). Processos de modulação de decisões mais sensatas são fortalecidos com uma maior identidade moral (CARLOS; RIBEIRO; CINTRA, 2020). Agregada ao modelo, a identidade moral se relaciona de forma negativa com o desengajamento moral (YANG *et al.*, 2018, 2020; HARDY *et al.*, 2015).

Por outro lado, a ACC realizada evidenciou que o construto risco não se agregou ao modelo proposto, uma vez que os itens não se ajustaram, ou seja, não se agregaram a um fator comum (Risco). Mesmo assim, o aumento em sistemas de controle e monitoramento, redesenho de processos e sanções influenciam na redução da propensão à corrupção em agentes públicos. Estudos indicam uma relação inversamente proporcional entre percepções de risco e intenções corruptas (BERNINGHAUS *et al.*, 2013; JULIÁN; BONAVIA, 2021). No mesmo sentido, a percepção sobre salários e benefícios também não integrou o modelo final. Do mesmo modo, existem pesquisas que relacionam o uso de recompensas em desempenho a uma menor incidência de corrupção (BASHIR; HASSAN, 2020) e de que indivíduos tendem a justificar comportamentos antiéticos quando percebem mal salários e sobrecarga de trabalho sem o devido reconhecimento (JONES; KAVANAGH, 1996).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se propôs a validar um instrumento para medir a propensão às ações corruptas em agentes públicos por meio da aplicação de uma ACC, que é uma técnica estatística em que verifica-se apenas o modelo de mensuração, testando se um determinado conjunto de variáveis se ajusta ao modelo teórico previamente estabelecido (BIDO, 2019; BIDO; SILVA, 2019). A pesquisa preencheu a lacuna ao integrar o estudo de múltiplas variáveis ligadas às motivações que influenciam o comportamento corrupto em agentes públicos com a aplicação da técnica de ACC para validar um instrumento aplicável a outros órgãos públicos.

O modelo utilizado foi baseado nos estudos de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020), o qual verificou a relação de motivações intrínsecas (desengajamento moral, autocontrole, culpabilidade e identidade moral) e extrínsecas (cultura ética organizacional, liderança ética, comportamento antiético, percepção do risco e percepção sobre salários e benefícios) com a propensão à prática de ações corruptas em agentes públicos.

O instrumento final, representado pela Figura 2, agregou 27 variáveis (de um total de 93) distribuídas em 8 componentes (dos 10 inicialmente testados). Assim, ao instrumento agregaram as motivações intrínsecas: desengajamento moral (duas variáveis), autocontrole (três variáveis), culpabilidade (quatro variáveis) e identidade moral (quatro variáveis); e as motivações extrínsecas: cultura ética organizacional (três variáveis), liderança ética (cinco variáveis) e comportamento antiético (três variáveis). As motivações extrínsecas de percepção do risco e percepção sobre salários e benefícios foram excluídas do instrumento em razão de todas as suas variáveis terem ficado com uma carga fatorial bem abaixo do limite estabelecido ($\text{Alfa} < 0,70$), muito embora estudos indiquem a relação desses componentes com a corrupção (BASHIR; HASSAN, 2020; JONES; KAVANAGH, 1996; CARLOS *et al.*, 2020; BERNINGHAUS *et al.*, 2013; JULIÁN; BONAVIA, 2021).

O estudo contribui com o campo de forma teórica ao testar, por meio da ACC, um modelo composto de múltiplas variáveis ligadas às motivações intrínsecas e extrínsecas que podem influenciar agentes públicos a praticar atos de corrupção, atendendo, assim, em partes, a indicações de pesquisas futuras sobre corrupção (CAMPBELL, 2020; KAKAVAND *et al.*, 2019; MANARA *et al.*, 2020). De forma prática, a pesquisa fornece um instrumento adequado e enxuto capaz de medir a propensão às ações corruptas em agentes públicos, de forma que pode ser utilizado para que os gestores conheçam melhor os fatores que levam agentes públicos à prática de atos de corrupção e os auxiliem na tomada de decisão quanto às melhores estratégias a serem tomadas para a sua prevenção nas instituições públicas.

Cumprir destacar que o estudo possui algumas limitações, como um curto período de tempo disponível para a coleta dos dados e sua análise. Também houve a percepção de que o questionário utilizado possui muitas assertivas, fato que desestimula a participação voluntária de respondentes. Talvez com essa redução para 27 assertivas, o questionário torne-se mais atrativo e possa alcançar um quantitativo de 375 questionários respondidos e válidos. Houve, ainda, o relato de algumas dúvidas em relação a questões específicas se referirem à administração central ou local, talvez pela particularidade do órgão em que foi aplicado o questionário.

Pesquisas futuras podem adequar o questionário a particularidades locais e aumentar a amostra relativamente ao número de servidores para captar de forma mais representativa as opiniões dos respondentes. Além disso, a liderança ética (fator de maior relevância entre os demais) ou outro fator que agregou o modelo podem vir a figurar novos testes, melhorando o entendimento ao campo, indicado uma possível relação de mediação ou moderação do efeito da propensão à ação ou redução da ação corrupta por agentes públicos.

REFERÊNCIAS

- ABRAHAM, J.; SULEEMAN, J.; TAKWIN, B. Psychological mechanism of corruption: A comprehensive review. **Asian Journal of Scientific Research**, v.11, n. 4, p. 587-604, 2018.
- AGBO, A. A.; IWUNDU, E. I. Corruption as a propensity: Personality and motivational determinants among Nigerians. **The Journal of psychology**, v. 150, n. 4, p. 502-526, 2016.
- ALBANESE JAY, S.; ARTELLO, K. The behavior of corruption: An empirical typology of public corruption by objective & method, criminology. **Criminal Justice, Law & Society**, v. 20, p. 1-12, 2019.
- ALEXANDRA, V. The role of social worldviews and self-control in moral disengagement. **Personality and Individual Differences**, v. 143, p. 74-79, 2019.
- AL HALBUSI, H.; TANG, T.; WILLIAMS, K.; RAMAYAH, T. Do ethical leaders enhance employee ethical behaviors? **Asian Journal of Business Ethics**, v. 11, n. 1, p. 105-135, 2022.
- ALONSO, L. J. T. Corruption: The Understanding of the Multifaceted Concept from Different Approaches. Mexico's Anti-corruption Policy to Review 2012-2021. **Gestión y política pública**, v. 30, p. 37-79, 2021.
- AQUINO, K.; REED, A.; THAU, S.; FREEMAN, D. A grotesque and dark beauty: How moral identity and mechanisms of moral disengagement influence cognitive and emotional reactions to war, **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 43, n. 3, p. 385-392, 2007.
- ARIF, I.; KHAN, L.; WAQAR, S. Does corruption sand or grease the wheels? A case of BRICS countries. **Global Business Review**, p. 1-14, 2020.
- ARKES, H.; GARSKE, J. **Psychological theories of motivation**. Monterey: Brooks/Cole, 1977.
- AZZI, R. Desengajamento moral na perspectiva da teoria social cognitiva. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, p. 208-219, 2011.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action**. NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1986.
- _____. Social cognitive theory of self-regulation. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 50, p. 248-287, 1991.
- _____. Moral disengagement in the perpetuation of inhumanities. **Personality and Social Psychology Review**, v. 3, n. 3, p. 193-209, 1999.
- BASHIR, M.; HASSAN, S. The need for ethical leadership in combating corruption. **International Review of Administrative Sciences**, v. 86, n. 4, p. 673-690, 2020.
- BERNINGHAUS, S.; HALLER, S.; KRÜGER, T.; NEUMANN, T.; SCHOSSER, S.; VOGT, B. Risk attitude, beliefs, and information in a Corruption Game - An experimental analysis, **Journal of economic psychology**, v. 34, p. 46-60, 2013.

BICCHIERI, C.; GANEGONDA, D. Determinants of corruption: A sociopsychological analysis. **Thinking about Bribery, Neuroscience, Moral Cognition and the Psychology of Bribery**, p. 179-205, 2016.

BIDO, D. S. **Construção de teoria X destruição de escalas**. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

BIDO, D. S.; SILVA, D. SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 488-536, 2019.

BREI, Z. Corrupção: dificuldades para definição e para um consenso. **Revista de Administração Pública**, v. 30, n. 1, p. 64-77, 1996.

BROWN, M.; TREVIÑO, L.; HARRISON, D. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 97, n. 2, p. 117-134, 2005.

BUSSE, M.; HEFEKER, C. Political risk, institutions and foreign direct investment. **European Journal of Political Economy**, v. 23, n. 2, p. 397-415, 2007.

CAMPBELL, J. Buying the honor of thieves? Performance pay, political patronage, and corruption. **International Journal of Law, Crime and Justice**, v. 63, p. 1-13, 2020.

CAPASSO, S.; SANTORO, L. Active and passive corruption: Theory and evidence. **European Journal of Political Economy**, v. 52, p. 103-119, 2018.

CARLOS, L.; RIBEIRO, I.; CINTRA, R. Motivações na propensão à decisões corruptas em agentes públicos. *In: Encontro de Estudos em Estratégia (3Es)*, 9., 2020, evento online. **Anais eletrônicos [...]**. Maringá: Anpad, 2020. Disponível em: [link](#). Acesso em: 17 abr. 2021.

CINTRA, R.; CASSOL, A.; RIBEIRO, I.; CARVALHO, A. Corruption and emerging markets: Systematic review of the most cited. **Research in International Business and Finance**, v. 45, p. 607-619, 2018.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1988.

COHEN, T.; WOLF, S.; PANTER, A.; INSKO, C. Introducing the GASP scale: A new measure of guilt and shame proneness. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 100, n. 5, p. 947-966, 2011.

CORNELL, A.; SUNDELL, A. Money matters: The role of public sector wages in corruption prevention. **Public Administration**, v. 98, n. 1, p. 244-260, 2020.

CRESWELL, J.; CRESWELL, J. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Grupo A, 2021. Disponível em: [link](#). Acesso em: 2 nov. 2021.

DE GRAAF, G. Causes of corruption: Towards a contextual theory of corruption. **Public Administration Quarterly**, v. 31, n. 1/2, p. 39-86, 2007.

- DELANOY, M.; KREUTZ, R.; VIEIRA, K. A corrupção na administração pública: Uma análise das publicações científicas internacionais. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 6, p. e31610615754, 2021.
- DEPERT, J. R.; TREVIÑO, L. K.; SWEITZER, V. L. Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. **Journal of applied psychology**, v. 93, n. 2, p. 374-391, 2008.
- DINCER, O.; GUNALP, B. Corruption and income inequality in the United States. **Contemporary Economic Policy**, v. 30, n. 2, p. 283–292, 2012.
- DORMINEY, J.; FLEMING, A.; KRANACHER, M.; RILEY JR., R. The evolution of fraud theory. **Issues in Accounting Education**, v. 27, n. 2, p. 555-579, 2012.
- DREHER, A.; GASSEBNER, M. Greasing the wheels? The impact of regulations and corruption on firm entry. **Public Choice**, v. 155, n. 3, p. 413-432, 2013.
- FERRELL, O. C.; GRESHAM, L. G. A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. **Journal of marketing**, v. 49, n. 3, p. 87-96, 1985.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, p. 39-50, 1981.
- FUENTES-CALLE, G.; DÍAZ CASERO, J.; HERNÁNDEZ MOGOLLÓN, R. Análisis bibliométrico de la influencia de la corrupción y la regulación en la actividad emprendedora. **Small Business International Review**, v. 2, n. 1, p. 58-80, 2018.
- GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017.. Disponível em: [link](#). Acesso em: 25 oct. 2021.
- GOTTFREDSON, M.; HIRSCHI, T. **A general theory of crime**. Stanford: Stanford University Press, 1990.
- GU, Z.; LIU, L.; TAN, X.; LIANG, Y.; DANG, J.; WEI, C.; REN, D.; SU, Q.; WANG, G. Does power corrupt? The moderating effect of status. **International Journal of Psychology**, v. 55, n. 4, p. 499-508, 2020.
- GÜLSEVEN, Z.; YU, M.; ZARRETT, N.; VANDELL, D.; SIMPKINS, S. Self-control and cooperation in childhood as antecedents of less moral disengagement in adolescence. **Development and Psychopathology**, First View, p. 1-11, 2021.
- HAIR, J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2013.
- HAMIDIDIN, R. M.; EL KESHKY, M. S. Does the dark triad predict intention to commit corrupt acts? The mediating role of financial anxiety among Saudi students. **Australian Journal of Psychology**, v. 75, n. 1, p. 2177498, 2023.

HARDY, S.; BEAN, D.; OLSEN, J. Moral identity and adolescent prosocial and antisocial behaviors: Interactions with moral disengagement and self-regulation. **Journal of Youth and Adolescence**, v. 44, p. 1542-1554, 2015.

HUHTALA, M.; KANGAS, M.; LÄMSÄ, A.; FELDT, T. Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 34, n. 3, p. 250-270, 2013.

JANCSICS, D. Corruption as resource transfer: An interdisciplinary synthesis. **Public Administration Review**, v. 79, n. 4, p. 523-537, 2019.

JIANG, H.; LIANG, H.; ZHOU, H.; ZHANG, B. Relationships among normative beliefs about aggression, moral disengagement, self-control and bullying in adolescents: a moderated mediation model. **Psychol Research and Behavior Management**, v. 15, p. 183-192, 2022.

JONES, G.; KAVANAGH, M. An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace. **Journal of Business Ethics**, v. 15, n. 5, p. 511-523, 1996.

JULIÁN, M.; BONAVIA, T. Understanding unethical behaviors at the university level: A multiple regression analysis. **Ethics & Behavior**, v. 31, n. 4, p. 257-269, 2021.

KAKAVAND, B.; NEVEU, J.; TEIMOURZADEH, A. Workplace corruption: A resource conservation perspective. **Personnel Review**, v.49, n. 1, p 250-264, 2020.

KEY, S. Organizational ethical culture: Real or imagined?. **Journal of Business Ethics**, v. 20, n. 3, p. 217-225, 1999.

KÖBIS, N. C.; VAN PROOIJEN, J. W.; RIGHETTI, F.; VAN LANGE, P.M. A. M. Prospection in individual and interpersonal corruption dilemmas. **Review of General Psychology**, v. 20, n. 1, p. 71-85, 2016.

KOMINIS, G.; DUDAU, A. Collective corruption—How to live with it: Towards a projection theory of post-crisis corruption perpetuation. **European Management Journal**, v. 36, n. 2, p. 235-242, 2018.

LIN, X.; CLAY, P.; HAJLI, N.; DADGAR, M. Investigating the impacts of organizational factors on employees' unethical behavior within organization in the context of Chinese firms. **Journal of Business Ethics**, v. 150, n. 3, p. 779-791, 2018.

MACEDO, S.; VALADARES, J. A produção acadêmica brasileira sobre corrupção: uma revisão sistemática. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 27, p. 400-429, 2021.

MACIEL, G.; MAGALHÃES, P.; DE SOUSA, L.; PINTO, I.; CLEMENTE, F. A Scoping Review on Perception-Based Definitions and Measurements of Corruption. **Public Integrity**, p. 1-18, 2022.

MAKSUM, I.; NINGTYAS, M. The dark side of perceived corruption: Mediating mechanism between love of money and evil behavior. **Diponegoro International Journal of Business**, v. 5, n. 1, p. 12-23, 2022.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MANARA, M.; GILS, S.; NÜBOLD, A; ZIJLSTRA, F. Corruption, fast or slow? Ethical leadership interacts with machiavellianism to influence intuitive thinking and corruption. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 1-17, 2020.

MARANI, S.; BRITO, M.; SOUZA, G.; BRITO, V. Os sentidos da pesquisa sobre corrupção. **Revista de Administração Pública**, v. 52, p. 712-730, 2018.

MÉON, P.; SEKKAT, K. Does corruption grease or sand the wheels of growth? **Public Choice**, v. 122, n. 1/2, p. 69-97, 2005.

MOOK, D. **Motivation: the organization of action**. New York: Norton & Company, 1987.

MOORE, C.; DETERT, J.; TREVIÑO, L.; BAKER, V.; MAYER, D. Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. **Personnel psychology**, v. 65, n. 1, p. 1-48, 2012.

MORRIS, S. D. Desigualdad, corrupción y Lord Acton. **Gestión y Política Pública**, v. 30, n. 3, p. 9-36, 2021.

MULDER, L.; VAN DIJK, E. Moral rationalization contributes more strongly to escalation of unethical behavior among low moral identifiers than among high moral identifiers. **Frontiers in Psychology**, v. 10, p. 1-14, 2020.

MURDOCK, T. B.; ANDERMAN, E. M. Motivational perspectives on student cheating: Toward an integrated model of academic dishonesty. **Educational psychologist**, v. 41, n. 3, p. 129-145, 2006.

MUSSI, R.; MUSSI, L.; ASSUNÇÃO, E.; NUNES, C. Pesquisa quantitativa e/ou qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, v. 7, n. 2, p. 414-430, 2020.

NUNNALLY, J. C.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric theory**. New York: McGraw-Hill, 1994.

PINTER, B.; INSKO, C. A.; WILDSCHUT, T.; KIRCHNER, J. L.; MONTOYA, R. M.; WOLF, S. T. Reduction of interindividual-intergroup discontinuity: The role of leader accountability and proneness to guilt. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 93, p. 250-265, 2007.

POLUNIN, O. The Case of Ukrainian Corruption: Phenomenology and Psychological Insides. **Transylvanian Review of Administrative Sciences**, v. 15, n. 58, p. 116-132, 2019.

POZSGAI-ALVAREZ, J. The abuse of entrusted power for private gain: Meaning, nature and theoretical evolution. **Japan-ASEAN Transdisciplinary Studies Working Paper Series (TDWPS)**, v. 5, p. 1-25, 2019.

RODRIGUES, L.; GOMES, A.; TEIXEIRA, E. Efeito da corrupção sobre a eficiência institucional dos países. **Economia Aplicada**, v. 24, n. 4, p. 461-486, 2021.

ROSE, J. The meaning of corruption: Testing the coherence and adequacy of corruption definitions. **Public Integrity**, v. 20, n. 3, p. 220-233, 2018.

SANSON, J. Who will guard the guards from corruption? **Revista do Serviço Público**, v. 72, p. 68-85, 2021.

SCHWARTZ, S. Basic human values: theory, measurement and applications. **Revue Francaise de Sociologie**, v. 4, n. 74, p. 1-35, 2006.

SILVA, M. Corrupção: tentativa de uma definição funcional. **Revista de Administração Pública**, v. 28, n. 1, p. 18-23, 1994.

SOUZA, F.; SILVA, S.; GOMES, A. Corrupção no setor público: Agenda de pesquisa e principais debates a partir da literatura internacional. **Administração Pública e Gestão Social (APGS)**, v. 11, n. 3, p. 1-18, 2019.

HAYNES, K.; RAŠKOVIĆ, M. Living with corruption in Central and Eastern Europe: Social identity and the role of moral disengagement. **Journal of Business Ethics**, v. 174, n. 4, p. 825-845, 2021.

TAKACS HAYNES, K.; RAŠKOVIĆ, M. Living with corruption in Central and Eastern Europe: Social identity and the role of moral disengagement. **Journal of Business Ethics**, v. 174, p. 825-845, 2021.

TANGNEY, J.; STUEWIG, J.; HAFEZ, L. Shame, guilt and remorse: implications for offender populations. **Journal of Forensic Psychiatry & Psychology**, v. 22, n. 5, p. 706-723, 2011.

TEIXEIRA, A. B.; REHBEIN-SATLHER, A. G.; RODRIGUES, M. R. Percepções sociais sobre a corrupção política no Brasil: práticas corruptas versus atuação dos órgãos de controle. **Colombia Internacional**, n. 105, p. 57-88, 2021.

TODOROV, J.; MOREIRA, M. O conceito de motivação na psicologia. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 7, n. 1, p. 119-132, 2005.

TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL – BRASIL. **Índice de percepção da corrupção 2022**. Disponível em: <https://transparenciainternacional.org.br/ipc>. Acesso em: 26 out. 2023.

TREISMAN, D. The causes of corruption: A cross-national study. **Journal of Public Economics**, v. 76, n. 3, p. 399-457, 2000.

TREVIÑO, L. A cultural perspective on changing and developing organizational ethics. **Research in Organizational Change and Development**, v. 4, n. 2, p. 195-230, 1990.

TREVIÑO, L.; SUTTON, C.; WOODMAN, R. Effects of reinforcement contingencies and cognitive moral development on ethical decision-making behavior. In: **Annual Meeting of the Academy of Management**, San Diego, 1985.

VICTOR, B.; CULLEN, J. The organizational bases of ethical work climate. **Administrative Science Quarterly**, v. 33, n. 1, p. 101-125, 1988.

WALTON, G. Is all corruption dysfunctional? Perceptions of corruption and Its consequences in Papua New Guinea. **Public Administration and Development**, v. 33, p. 175-190, 2013.

WANG, F.; SUN, X. Absolute power leads to absolute corruption? Impact of power on corruption depending on the concepts of power one holds. **European Journal of Social Psychology**, v. 46, n. 1, p. 77-89, 2016.

WEISEL, O.; SHALVI, S. Moral currencies: Explaining corrupt collaboration. **Current Opinion in Psychology**, v. 44, p. 270-274, 2022.

WYLD, D.; JONES, C. The Importance of context: the ethical work climate construct and models of ethical decision making - an agenda for research. **Journal of Business Ethics**, v. 16, n. 4, p. 465-472, 1997.

YANG, L.; CAI, G.; YONG, S.; SHI, H. Moral identity: A mediation model of moral disengagement and altruistic attitude. **Social Behavior and Personality: an International Journal**, v. 48, n. 7, p. 1-13, 2020.

YANG, X.; WANG, Z.; CHEN, H.; LIU, D. Cyberbullying perpetration among chinese adolescents: The role of interparental conflict, moral disengagement, and moral identity, **Children and Youth Services Review**, v. 86, p. 256-263, 2018.

ZHANG, Y.; KUO, M. F.; GUO, J.; WANG, C. Y. How do intrinsic motivations, work-related opportunities, and well-being shape bureaucratic corruptibility? **Public Administration Review**, v. 79, n. 4, p. 552-564, 2019.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Caro(a) servidor(a),

Essa pesquisa faz parte da minha dissertação para o Mestrado Profissional em Administração Pública. Espera-se identificar fatores motivacionais que influenciam condutas desviantes a fim de direcionar ações que as inibam. A sua participação é primordial. **Objetivo da pesquisa:** Nessa pesquisa são analisados os fatores motivacionais internos (cognitivos) e externos (não cognitivos), a fim de mensurar as dimensões desengajamento moral e cultura ética organizacional e criar um índice de propensão às ações corruptas de agentes públicos no ambiente da administração pública. **Público-alvo:** Servidores policiais e administrativos da Polícia Federal. **Importância da pesquisa:** A pesquisa é importante porque busca identificar os fatores motivacionais que influenciam condutas desviantes em servidores públicos. Essa identificação auxiliará o gestor a adotar as melhores medidas que inibam ou coíbam tais condutas. **Procedimento/metodologia empregada:** As respostas serão analisadas de forma agregada, sendo que em nenhum momento será necessário se identificar. **Riscos:** Não há riscos em preencher o formulário. **Benefícios:** Os dados coletados ajudarão a subsidiar a elaboração de um relato técnico que será encaminhado aos gestores da Polícia Federal indicando os fatores que influenciam condutas desviantes. **Informações sobre o sigilo das informações obtidas:** Todas as informações serão sigilosas. Não há necessidade de identificação de nome, matrícula PF ou e-mail. Os dados das respostas serão analisados em conjunto. **Contatos em caso de dúvidas:** Todas as dúvidas poderão ser esclarecidas via Teams: Tadeu Gandolfo Kochi; e-mail: tadeu.tgk@pf.gov.br; ou telefone (67) 3303 5742. **Orientações de preenchimento:** Em cada questão há um espaço para ser preenchido com a letra indicativa da resposta escolhida. São 05 possibilidades de respostas: **a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.** Não há resposta certa ou errada para cada uma das afirmações. Para não invalidar essa pesquisa por favor responda todas as afirmações. Tempo médio estimado para preenchimento é de 30 minutos. A íntegra do termo de consentimento, com informações adicionais, pode ser obtida por meio do link: https://drive.google.com/file/d/12Oz2j-RClnyT_mReB3HhOfavS2mfAfKw/view?usp=drive_link A concordância em participar desta pesquisa implica na aceitação do termo de consentimento. Obrigado!

Concordância em participar da pesquisa

1. Concordo, voluntariamente, em participar desta pesquisa/estudo, sendo possível retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante a sua realização, sem penalidades, prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido. Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações preliminares que li sobre o estudo/pesquisa:

Sim, concordo em participar desta pesquisa.

Não concordo em participar desta pesquisa.

Seção 1 - Aspectos gerais dos respondentes

1. Sexo:

Masculino Femenino

2. Em relação à posição que ocupo no quadro funcional, meu cargo é:

Efetivo Comissionado

3. Possuo estabilidade no cargo?

Sim Não

Seção 2 - Identidade Moral

A seguir (questões 1 a 9) são apresentadas algumas características que podem descrever uma pessoa: Cuidadosa, compassiva, justa, amigável, generosa, prestativa, esforçada, honesta e gentil. Por um momento, visualize o tipo de pessoa que tenha essas características. Imagine como essa pessoa iria pensar, sentir e agir.

Quando você tiver uma imagem clara de como seria essa pessoa, responda às questões de acordo com a escala:

a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.

1. Os tipos de coisas que faço no meu tempo livre (por exemplo, hobbies e atividades) claramente me identificam como uma pessoa que tem essas características.

2. Estou ativamente envolvido em atividades que comunicam para os outros que eu tenho essas características.

3. Minha participação como membro de certas organizações transmite aos outros que sou uma pessoa que possui essas características.

4. Eu normalmente visto roupas que me identificam como alguém que possui essas características.

5. Os tipos de livros e revistas que eu leio me identificam como uma pessoa que possui essas características.
6. Eu me sentiria bem em ser uma pessoa que possui essas características.
7. Eu desejo fortemente ter essas características.
8. Ter essas características não é tão importante para mim. (r)
9. Eu teria vergonha de ser uma pessoa que possui essas características.

Seção 3 - Traço de Poder

Responda os itens 10 a 17 sempre verificando a seguinte afirmação: Em meus relacionamentos (colegas de trabalho, familiares, amigos etc.) responda de acordo com a escala abaixo:

a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.

10. Eu posso fazer com que ele / ela ouça o que eu digo.
11. Meus desejos não carregam muito peso. (r)
12. Eu posso fazer com que ele / ela faça o que eu quero.
13. Mesmo se eu expressá-las, minhas opiniões têm pouca influência. (r)
14. Eu acho que tenho muito poder.
15. Minhas ideias e opiniões são frequentemente ignoradas. (r)
16. Mesmo quando tento, não consigo fazer do meu jeito. (r)
17. Se eu quiser, eu tomo as decisões.

Seção 4 - Autocontrole

Responda as questões 18 a 32 com a letra indicativa da resposta escolhida. São 05 possibilidades de respostas:

a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.

18. Corro risco, só para me divertir.
19. Para mim, estimulação e aventura são mais importantes do que segurança.
20. Gosto de me testar fazendo coisas arriscadas. 21. Quando tenho um desentendimento com alguém, fico aborrecido só de falar.
22. Quando estou com muita raiva é melhor que as pessoas fiquem longe de mim.
23. Fico irritado com facilidade.
24. Acho que tenho mais energia e necessidade de atividades do que as pessoas da minha idade.
25. Se for para escolher, prefiro fazer atividades físicas do que mentais.

- 26. Tento pensar primeiro em mim, ainda que isto torne as coisas difíceis para outras pessoas.
- 27. Se as coisas que eu faço chateiam ou perturbam as pessoas, isto é problema delas.
- 28. Faço qualquer coisa que me dê prazer, mesmo que atrapalhe meus planos para o futuro.
- 29. Estou mais preocupado com o que me acontece agora do que com coisas no futuro.
- 30. Tento evitar situações quando sei que serão difíceis.
- 31. Não gosto de atividades muito difíceis, que exigem muito de mim. (r)
- 32. As coisas mais fáceis de fazer são as que me dão mais prazer.

Seção 5 - Desengajamento Moral

Responda as questões 33 a 48 com a letra indicativa da resposta escolhida. São 05 possibilidades de respostas:

a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.

- 33. Está tudo bem em realizar grandes esforços para proteger seus amigos que se meteram em encrencas.
- 34. Os mecanismos de promoções, remoções e benefícios são claros e aplicados a todos, indistintamente.
- 35. Não há problema em atacar alguém que ameace a honra de sua família. (r)
- 36. Falar sobre as pessoas pelas costas é apenas parte do jogo.
- 37. Não há problema em copiar um trabalho de um amigo sem permissão. Seria como se tivesse pegando alguma coisa emprestada. (r)
- 38. Roubar pouco dinheiro não é muito sério comparado com aqueles que roubam muito dinheiro. (r)
- 39. Comparado com outras coisas ilegais que as pessoas fazem, pegar algumas coisas de uma loja sem pagar não é muito sério. (r)
- 40. Se as pessoas estão vivendo em más condições, elas não podem ser culpadas por se comportar de forma agressiva. (r)
- 41. As pessoas não podem ser culpadas por se comportarem mal se amigos os pressionarem para fazê-lo. (r)
- 42. Um membro de um grupo ou equipe não deve ser responsabilizado pelos problemas que a equipe causou. (r)
- 43. Se um grupo decidir em conjunto fazer algo prejudicial, será injusto culpar qualquer membro do grupo por isto.
- 44. Provocar alguém realmente não o machuca. (r)

45. Se alguém deixa algo por aí, é culpa dele se for roubado.
46. As pessoas que são maltratadas geralmente fazem coisas para merecer isso.
47. As pessoas não podem ser culpadas por se comportarem mal no trabalho se seus gerentes os maltratam. (r)
48. Não há problema em tratar mal alguém que se comportou como um "Verme". (r)

Seção 6 - Culpabilidade

Responda as questões 49 a 59 com a letra indicativa da resposta escolhida. São 05 possibilidades de respostas:

a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.

49. Sinto-me culpado por ter "maus pensamentos".
50. Sinto-me culpado por ter alguns sentimentos que não gostaria.
51. Sinto-me culpado quando tenho inveja.
52. Estou arrependido por algo que eu não deveria ter feito.
53. Sinto remorso por ter feito algo que não deveria.
54. Existe algo que eu fiz a alguém e que, por isso, sinto-me culpado (a).
55. Quando não consigo fazer as minhas obrigações a tempo, sinto-me culpado.
56. Sinto-me culpado por não ter administrado melhor meu tempo.
57. Sinto culpa por não ter força de vontade para realizar meus propósitos.
58. Geralmente me sinto culpado por não ter tempo para as pessoas que eu amo.
59. Sinto culpa por ter deixado de fazer algo.

Seção 7 - Conformidade Ética

Responda as questões 60 a 76 com a letra indicativa da resposta escolhida. São 05 possibilidades de respostas:

a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.

Percepções sobre tomada de decisão antiética

60. Você percebe que há colegas que se deixam levar por caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal, simpatias e antipatias no trato com o público em geral ou com os demais colegas.
61. Alguns colegas têm a prática de prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam.

62. Você observa que algum colega que trabalha na mesma instituição trata alguns usuários do serviço público de maneira diferenciada (de acordo com o prestígio social ou econômico do usuário).

63. Você observa que algum colega que trabalha na mesma instituição trata alguns usuários do serviço público de maneira diferenciada (de acordo com o prestígio social ou econômico do usuário).

Cultura Ética Organizacional

64. A organização recompensa os funcionários que exibem comportamento ético.

65. As decisões referentes à área de Recursos Humanos da organização (benefícios, funções gratificadas e recompensas financeiras) refletem princípios éticos.

66. Na minha opinião, servidores que possuem preocupações sobre questões éticas não são "ouvidos" em meu departamento/seção ou Órgão. (r)

67. Se eu delatasse um colega por uma violação ética, haveria retaliação contra mim. (r)

68. Se eu tivesse uma preocupação ética, sei que seria apoiado nessa organização.

Percepção de Liderança Ética

69. Eu me sinto confortável em consultar meu supervisor imediato quando tenho que fazer uma decisão ética difícil.

70. A liderança do meu departamento dá valor igual em produtividade, qualidade e prática ética.

71. Preocupações morais são prioridade máxima dos principais líderes da organização.

72. Meu supervisor imediato é um bom exemplo de comportamento ético.

73. A liderança superior trabalha rapidamente para resolver problemas éticos.

74. Meu supervisor imediato olha para o outro lado quando os funcionários tomam decisões antiéticas. (r)

75. A liderança superior fornece aos funcionários orientações éticas quando é necessário.

76. Se eu relatasse um dos meus colegas de trabalho por uma violação de ética, meu supervisor me apoiaria.

Seção 8 - Percepção sobre Risco

Responda as questões 77 a 87 com a letra indicativa da resposta escolhida. São 05 possibilidades de respostas:

a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.

77. A estrutura responsável por apurar desvios funcionais (corregedoria) é eficiente na condução do processo de apuração e investigação.

78. Percebo que as denúncias envolvendo colegas têm prioridade máxima dentro do Órgão.
79. Há um programa específico de proteção para o servidor que denuncia outro colega por atitudes corruptas.
80. Há uma grande chance de os servidores que praticam ações corruptas serem detectados pelo setor responsável (corregedoria).
81. O Órgão estimula permanentemente que os servidores informem aos superiores sobre possíveis atitudes corruptas de outros colegas.
82. Dentro da instituição há diversas notícias de envolvimento de servidores com atividades corruptas.
83. Quando informados sobre corrupção de outros colegas, os superiores não demonstram interesse imediato na apuração.
84. Há muitas formas na minha instituição de obter vantagens financeiras e não ser detectado.
85. Percebo que há servidores no Órgão que recebem vantagem financeira indevida de contribuintes há algum tempo e nunca foram detectados.
86. Servidores que buscam combater a corrupção dentro do Órgão não são vistos com bons olhos.
87. Servidores que se envolveram em ações corruptas são exemplarmente punidos pelo Órgão.

Seção 9 - Percepção sobre Salários e Benefícios

Responda as questões 88 a 93 com a letra indicativa da resposta escolhida. São 05 possibilidades de respostas:

a) Discordo totalmente; b) Discordo parcialmente; c) Sem opinião; d) Concordo parcialmente; e) Concordo totalmente.

88. O salário que recebo atualmente proporciona que minha família viva relativamente bem.
89. Os servidores que mais se dedicam também são aqueles que recebem os melhores benefícios, como promoções, prêmios e convites para trabalhar em outros setores.
90. O salário e benefícios pagos atualmente no Órgão são maiores do que os recebidos por servidores de outros Órgãos que realizam as atividades similares.
91. O servidor que se empenha no trabalho recebe o mesmo salário daquele servidor que não se esforça.
92. O meu salário reflete o quanto eu sou valorizado pelo Órgão.
93. Os mecanismos de promoções, remoções e benefícios são claros e aplicados a todos, indistintamente.

Fonte: Adaptado de Resende e Porto (2017); Anderson, John e Keltner (2012); Gouveia, Santos, Guerra, Fonseca e Gouveia (2013); Detert, Trevino e Sweitzer (2008); Aquino e Medeiros (2009); Pelletier e Bligh (2006); Sharma (2010); Ashton e lee (2009).

Caso queira receber o relatório individual sobre a pesquisa, favor preencher o endereço de e-mail logo abaixo:

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário, do projeto de dissertação de mestrado intitulado “*Onde há fumaça há fogo? Propensão às ações corruptas em agentes públicos*”, de responsabilidade do acadêmico Tadeu Gandolfo Kochi e do orientador Dr. Renato Fabiano Cintra, ambos pertencentes ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (registrado na Plataforma Brasil sob nº 71301923.4.0000.5160). Dessa forma, conforme Resoluções no 466/2012 e no 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) tem a finalidade de garantir seus direitos como participante da pesquisa.

Este trabalho tem por finalidade mensurar as dimensões desengajamento moral e cultura ética organizacional e criar um índice de propensão às ações corruptas de agentes públicos no ambiente da administração pública. A sua participação nesta pesquisa consistirá em responder um questionário que visa medir a propensão a ações corruptas mediante a influência de motivações intrínsecas (desengajamento moral) e extrínsecas (cultura ética organizacional).

Ao participar deste trabalho, você contribuirá na formulação de um índice de propensão à corrupção que visa subsidiar os gestores de órgãos públicos a direcionar melhor os esforços na prevenção da corrupção como, por exemplo, identificar as motivações que mais influenciam servidores públicos em praticar atos de corrupção e corrigi-las por meio de treinamentos, política de salários e benefícios, controle e monitoramento, dentre outras medidas.

O risco da pesquisa se restringe a algum desconforto, estresse ou constrangimento no ato de responder aos itens do questionário (risco mínimo), no entanto, sua privacidade será respeitada e sua identidade será mantida em segredo durante todo o período da pesquisa. A análise será feita de forma consolidada e não de maneira individual. Além disso, você pode não responder às questões que julgar indesejadas e a qualquer momento que desejar, poderá desistir da pesquisa. Mesmo assegurado risco mínimo, caso se sinta prejudicado, qualquer dano deverá ser reparado de acordo com a Resolução nº 466/12. Basta comunicar o CEP da UFGD.

A sua participação se dará de forma voluntária e não remunerada. Não haverá nenhum valor econômico a receber ou pagar ao participar desta pesquisa. Assim, você não terá qualquer tipo de despesa para participar da pesquisa e não receberá remuneração por sua participação.

Você não possuirá qualquer tipo de direitos autorais sobre os dados fornecidos e poderá se recusar a participar do estudo e estará livre para, a qualquer momento, interromper sua participação. A recusa em participar ou desistência não acarretará nenhuma penalidade. Todas as informações pessoais fornecidas serão mantidas em sigilo e os dados coletados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. Os resultados poderão ser publicados, respeitando a privacidade e anonimização dos respondentes.

Caso você desista de participar da pesquisa, você poderá solicitar a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, a exclusão dos dados coletados. Para isso, por favor envie e-mail para tadeugk@hotmail.com, solicitando a exclusão dos seus dados coletados. O participante poderá ter acesso ao registro do consentimento, sempre que solicitado, e aos resultados da pesquisa quando ela terminar, pelos e-mails informados abaixo. Para maiores informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), que está disponível em: [link](#).

Caso haja qualquer dúvida, pedimos, por gentileza, que entre em contato com Tadeu Gandolfo Kochi, pesquisador responsável, via e-mail tadeugk@hotmail.com ou com o Professor Dr. Renato Fabiano Cintra, pelo e-mail renatocintra@ufgd.edu.br. Também possível entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa/UF GD, com endereço na Rua João Rosa Góes, no 1761 – Vila Progresso, Dourados – MS, localizado no Prédio da Reitoria, Unidade I, Sala 501, CEP 79825-070, telefone (67) 3410-2853, e-mail cep@ufgd.edu.br, ou com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) quando pertinente.

Cidade, Estado, ___ de _____ de _____.

Estou ciente do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) acima e desejo responder o questionário.

Caso não concorde em participar, marque a opção "Não, discordo dos termos do TCLE" e apenas feche essa página no seu navegador. Também, caso deseje interromper sua participação, em algum momento posterior, apenas feche a página no seu navegador, o questionário será encerrado”

Sim, aceito os termos do TCLE.

Não, discordo dos termos do TCLE.

Assinatura do participante: _____

APÊNDICE C – PTT



UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD)
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM
REDE NACIONAL



**ONDE HÁ FUMAÇA
HÁ FOGO?**

**Propensão às ações
corruptas em agentes
públicos**

Responsáveis:¹

Tadeu Gandolfo Kochi²

Prof. Dr. Renato Fabiano Cintra³

Dourados/MS, 06 de fevereiro de 2024.

¹ Relatório técnico apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da UFGD.

² Discente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da UFGD. E-mail: tadeugk@hotmail.com

³ Docente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da UFGD. Doutor em Administração (UNINOVE). E-mail: renatocintra@ufgd.edu.br



Onde há fumaça há fogo?
Propensão às ações corruptas em
agentes públicos

INTRODUÇÃO



Estudos indicam que a corrupção causa diversos efeitos nocivos à sociedade, dentre eles: prejudica a economia; desestimula o investimento estrangeiro; atrapalha a eficiência do governo; aumenta a desigualdade de renda.

O Índice de Percepção da Corrupção (IPC) produzido pela Transparência Internacional (2022), aponta um decréscimo da pontuação do Brasil de 2012 para cá, refletindo numa posição ruim (98º) em um ranking com 180 países e territórios.



2



Pesquisas demonstram que nos últimos anos o interesse pelo tema corrupção cresceu consideravelmente. Mesmo assim, são poucas as pesquisas que usam a investigação das motivações (intrínsecas/extrínsecas), que levam um agente público à decisão de praticar um ato corrupto, talvez até pela dificuldade de mensuração e pessoas dispostas a contribuir.

Pensando nessa lacuna, bem como contribuir com a pesquisa acadêmica na área, o relatório apresenta um modelo de propensão às ações corruptas composto de variáveis relacionadas a motivações intrínsecas e extrínsecas, em relação ao agente, validado por meio de uma Análise de Componentes Confirmatória (ACC).



A estrutura do instrumento foi orientada pela seguinte questão: **Quais variáveis (intrínsecas e extrínsecas) se agregam ao modelo de propensão às ações corruptas em agentes públicos?**

Este relatório pode contribuir para que os gestores conheçam melhor os fatores que levam agentes públicos à prática de atos de corrupção e os auxilie na tomada de decisão quanto às melhores estratégias a serem tomadas para a sua prevenção nas instituições públicas.

Onde há fumaça há fogo?
Propensão às ações corruptas em
agentes públicos

OBJETIVO



Testar um modelo de propensão às ações corruptas em agentes públicos por meio de uma Análise de Componentes Confirmatória.

Para que serve?

3

- ✓ O instrumento serve para medir a propensão às ações corruptas em agentes públicos. Ele foi validado por meio da aplicação de Análise de Componentes Confirmatória, que é uma técnica estatística que testa se um determinado conjunto de variáveis se ajusta ao modelo teórico previamente estabelecido.

Como aplicar?

- ✓ Com um modelo final adequado e enxuto, o questionário pode ser aplicado de forma remota ou presencial para avaliar quais as motivações que mais influenciam determinado servidor ou grupo a praticar atos de corrupção.



Para que aplicá-lo?

- ✓ A ideia é que conhecendo melhor o servidor público e os fatores que podem influenciá-lo a praticar atos de corrupção, os gestores públicos poderão direcionar suas ações de forma a melhor aproveitá-las dadas as peculiaridades organizacionais e pessoais, como uma maior atenção à formação do servidor ou melhoria em sistemas de controle.

A quem se destina?

- ✓ Se destina aos gestores de órgãos públicos de todos os níveis de governo: federal, estadual e municipal.

Onde há fumaça há fogo?
Propensão às ações corruptas em
agentes públicos

Motivações intrínsecas e extrínsecas

Entender as motivações que influenciam comportamentos corruptos e suas consequências é essencial para a aplicação do modelo.

INTRÍNSECAS

Relacionadas ao indivíduo

Desengajamento moral: processo cognitivo social no qual mecanismos de raciocínio são utilizados por uma pessoa para justificar o seu envolvimento em atos antissociais de forma a manter uma visão, ao seu próprio respeito, de uma pessoa moral.

Culpabilidade: A culpa é uma emoção moral, motivadora do comportamento ético, que tem o seu foco no comportamento. A propensão a sentir culpa é um fator de proteção em relação ao envolvimento em crimes.

Autocontrole: capacidade de controlar os impulsos e inibir o comportamento que cede ao prazer de curto prazo ante a pouca consideração das consequências de longo prazo; pessoas com baixo autocontrole têm dificuldade de antever as consequências negativas que seu comportamento provoca a longo prazo, de modo que são mais suscetíveis ao comportamento criminoso ou desviante.

Identidade moral: pode ser vista como uma das identidades usadas pelas pessoas como base para a sua autodefinição. Pessoas com baixa identidade moral tendem a se utilizar de racionalizações para justificar atos anteriores e continuar na escalada ou continuação do comportamento antiético.

EXTRÍNSECAS

Relacionadas ao ambiente

Cultura ética organizacional: subconjunto da cultura organizacional, na qual ocorrem interações multidimensionais entre sistemas formais e informais de controle de comportamento que podem promover comportamentos éticos ou antiéticos. Os comportamentos dos membros da organização são diretamente influenciados pela cultura organizacional.

Liderança ética: demonstração normativamente apropriada de uma conduta através de ações pessoais e relacionamentos interpessoais, além da promoção desta conduta aos seus seguidores; os líderes influenciam as ações e crenças dos seus liderados no aspecto ético. A influência da liderança ética é capaz de reduzir a corrupção de seus seguidores.

Poder: status e prestígio social, controle ou domínio sobre pessoas e recursos, no qual os valores relacionados ao poder dão ênfase à obtenção ou preservação de uma posição de domínio inserido em um sistema social. Embora não haja uma conexão absoluta entre poder e corrupção, o status modera o efeito do poder sobre a corrupção, de forma que quanto menor o status, maior a corrupção.

Onde há fumaça há fogo?
Propensão às ações corruptas em
agentes públicos

5

Modelo de propensão às ações corruptas

O modelo utilizado foi baseado nos estudos de Carlos, Ribeiro e Cintra (2020), o qual contava com 10 fatores e 93 assertivas apresentadas por meio de uma escala *likert* de cinco pontos, sendo discordo totalmente (1) até concordo totalmente (5), dividido em nove seções.

Após a aplicação do questionário autorrespondido em um órgão público federal com capilaridade em todos os estados brasileiros, o instrumento final agregou 27 variáveis distribuídas em 8 fatores.

Assim, ao instrumento agregaram as motivações intrínsecas: desengajamento moral (duas variáveis), autocontrole (três variáveis), culpabilidade (quatro variáveis) e identidade moral (quatro variáveis); e as motivações extrínsecas: cultura ética organizacional (três variáveis), liderança ética (cinco variáveis) e comportamento antiético (três variáveis).

As motivações extrínsecas de percepção do risco e percepção sobre salários e benefícios foram excluídas do instrumento em razão de todas as suas variáveis terem ficado com uma carga fatorial bem abaixo do limite estabelecido ($\text{Alfa} < 0,70$), muito embora estudos indiquem a relação desses fatores com a corrupção.

Onde há fumaça há fogo?
**Propensão às ações corruptas em
 agentes públicos**

Instrumento final para medir a propensão à corrupção em agentes públicos

FATORES	ITENS
DESENGAJAMENTO MORAL	Roubar pouco dinheiro não é muito sério comparado com aqueles que roubam muito dinheiro. (r)
	Comparado com outras coisas ilegais que as pessoas fazem, pegar algumas coisas de uma loja sem pagar não é muito sério. (r)
AUTOCONTROLE	Quando tenho um desentendimento com alguém, fico aborrecido só de falar.
	Quando estou com muita raiva é melhor que as pessoas fiquem longe de mim. Fico irritado com facilidade.
CULPABILIDADE	Sinto-me culpado por não ter administrado melhor meu tempo.
	Sinto culpa por não ter força de vontade para realizar meus propósitos.
	Geralmente me sinto culpado por não ter tempo para as pessoas que eu amo. Sinto culpa por ter deixado de fazer algo.
IDENTIDADE MORAL	Os tipos de coisas que faço no meu tempo livre (por exemplo, hobbies e atividades) claramente me identificam como uma pessoa que tem essas características.
	Estou ativamente envolvido em atividades que comunicam para os outros que eu tenho essas características.
	Minha participação como membro de certas organizações transmite aos outros que sou uma pessoa que possui essas características. Eu normalmente visto roupas que me identificam como alguém que possui essas características.
CULTURA ÉTICA ORGANIZACIONAL	A organização recompensa os funcionários que exibem comportamento ético.
	As decisões referentes à área de Recursos Humanos da organização (benefícios, funções gratificadas e recompensas financeiras) refletem princípios éticos.
	Se eu tivesse uma preocupação ética, sei que seria apoiado nessa organização.
LIDERANÇA ÉTICA	A liderança do meu departamento dá valor igual em produtividade, qualidade e prática ética.
	Preocupações morais são prioridade máxima dos principais líderes da organização.
	A liderança superior trabalha rapidamente para resolver problemas éticos.
	A liderança superior fornece aos funcionários orientações éticas quando é necessário. Se eu relatasse um dos meus colegas de trabalho por uma violação de ética, meu supervisor me apoiaria.
COMPORTEAMENTO ANTIÉTICO	Alguns colegas têm a prática de prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam.
	Você observa que algum colega que trabalha na mesma instituição trata alguns usuários do serviço público de maneira diferenciada (de acordo com o prestígio social ou econômico do usuário).
	Você percebe que colegas próximos ou de outros setores eventualmente aceitam presentes dos contribuintes ou dos representantes das empresas por seus grandes esforços.

Nota: O "(r)" à frente das assertivas indicam pontuação invertida em relação às que não possuem.