



**Universidade  
Tuiuti do  
Paraná**

**Universidade Tuiuti do Paraná**

**Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia Forense**

**LUCIANA DE CAMPOS CHERES**

**PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DO *INNER WEALTH INVENTORY* PARA  
ANÁLISE DO ‘VALOR ÉTICO PESSOAL’ EM UNIVERSITÁRIOS E  
PROFISSIONAIS DO DIREITO**

**CURITIBA**

**2025**

**LUCIANA DE CAMPOS CHERES**

**PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DO *INNER WEALTH INVENTORY* PARA  
ANÁLISE DO ‘VALOR ÉTICO PESSOAL’ EM UNIVERSITÁRIOS E  
PROFISSIONAIS DO DIREITO**

*Dissertação apresentada ao curso de  
Pós-graduação Stricto Sensu em  
Psicologia Forense da Universidade  
Tuiuti do Paraná, para obtenção do título  
de mestre.*

*Linha de Pesquisa: Avaliação e Clínica  
Forense*

*Orientadora: Dra. Fernanda Otoni*

**CURITIBA**

**2025**

Dados Internacionais de Catalogação na fonte  
Biblioteca "Sidnei Antonio Rangel Santos"  
Universidade Tuiuti do Paraná

C521 Cheres, Luciana de Campos.

Propriedades psicométricas do Inner Wealth Inventory para análise do 'valor ético pessoal' em universitários e professores do direito / Luciana de Campos Cheres; orientadora Prof.<sup>a</sup> Dra. Fernanda Otoni.

94f

Dissertação (Mestrado) – Universidade Tuiuti do Paraná,  
Curitiba, 2025

1. Ética. 2. Direito. 3. Estudantes. 4. Advogados.  
5. Psicometria. I. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Psicologia Forense/ Mestrado em Psicologia Forense. II. Título.

CDD – 174.3

Bibliotecária responsável: Heloisa Jacques da Silva – CRB 9/1212

## **Agradecimentos**

Cada projeto, cada trabalho, cada etapa da vida é cercada de pessoas que se tornam indispensáveis para o bom andamento, a conclusão satisfatória, o êxito perseguido. Não há como deixar de registrar inicialmente a minha gratidão a Deus pelas inúmeras bênçãos que me permitiram chegar até aqui, bem como a meus estimados pais, que sempre valorizaram imensamente os estudos, a formação, a atualização, e busca incessante pelo conhecimento. Desde criança eles sempre acompanharam e conduziram a educação dos filhos, incentivando-os a estudar, estudar, estudar. Meu estimado pai ainda foi responsável por conseguir significativo número de participantes para o presente estudo, contrariando sua própria tendência introspectiva em prol da filha.

Agradeço ao professor Pedro Afonso Cortez, que foi quem sugeriu o tema deste estudo, sem saber o quanto a ética no profissional de Direito despertava minha atenção desde que descobri que os firmes princípios morais nos quais fui criada não era regra, especialmente entre os profissionais do Direito. Professor Pedro foi mais que um orientador, ao conduzir nossos primeiros encontros com leveza, paciência, incentivo, e ainda empreender uma leitura de mim mesma que eu nunca fui capaz. Acreditou no meu potencial, apesar de minha incipienteza em questões mais elementares, como buscas em bancos de dados, além de meu total desconhecimento sobre Psicometria.

Agradeço à professora Fernanda, minha orientadora, que assumiu a difícil missão de coordenar um trabalho já em andamento, e sei que intimamente desejou que nossa linha de pesquisa fosse outra, mas conduziu o trabalho de uma forma extraordinária, revelando-se não apenas uma professora ímpar, com grandes conhecimentos sobre Psicometria e sobre ética profissional, mas um ser humano extraordinário, conduzindo os estudos de forma compreensiva, pacienciosa, gentil. Uma verdadeira companheira de

todas as horas, que muitas vezes me guiou pela mão, tornando simples o que parecia tão complicado...

Reconheço penhorada a banca pela aceitação em participar da qualificação, auxiliando na melhoria do estudo, sugerindo e oferecendo contribuições a tornar possível a realização de um bom trabalho. Aos professores doutores Gislei Mocelin Polli e Sérgio Said Staut Júnior, obrigada pelas sugestões para a conclusão da presente pesquisa.

Fica registrado também meu imensurável reconhecimento ao marido, companheiro, amigo, Jader, que de uma paciência inalterável, sempre se fez presente, incentivando quando os ânimos esmoreciam e ajudando no que podia, além de manter uma infinita compreensão frente aos meus momentos de irritabilidade durante os estudos. A meu filho Gabriel, meu carinho e agradecimento, não somente por participar da pesquisa como acadêmico de Direito, mas por estar sempre junto e entender a contínua ausência materna. Minha gratidão a meu querido irmão, coordenador do curso de Informática da Universidade Estadual de Ponta Grossa, que foi essencial, não somente nas boas sugestões, mas principalmente no auxílio para encontrar participantes para a pesquisa na fase mais complicada do projeto, que foi a de coleta de dados.

Meus agradecimentos a todos que se dispuseram a ceder alguns minutos de seu tempo para responder à pesquisa. Sem esta valiosa contribuição, este estudo não seria possível. Obrigada ainda a todos que, direta ou indiretamente, tornaram possível a realização desta pesquisa.

"Legalidade e liberdade são as tábua da vocação do advogado. Nelas se encerram para ele, a síntese de todos os mandamentos. Não desertar da justiça, nem cortejá-la. Não lhe altar com fidelidade, nem lhe recusar o conselho. Não transigir da legalidade para a violência, nem trocar a ordem pela anarquia. Não antepor os poderosos aos desvalidos, nem recusar patrocínio a estes contra aqueles. Não servir sem independência à justiça, nem quebrar da verdade ante o poder. Não colaborar em perseguições ou atentados, nem pleitear pela iniquidade ou imoralidade. Não se subtrair à defesa das causas impopulares, nem à das perigosas, quando justas. Onde for apurável um grão, que seja, de verdadeiro direito, não regatear ao atribulado o consolo do amparo judicial. Não proceder, nas consultas, senão com a imparcialidade real do juiz nas sentenças. Não fazer da banca balcão, ou da ciência mercatura. Não ser baixo com os grandes, nem arrogante com os miseráveis. Servir aos opulentos com altivez e aos indigentes com caridade. Amar a pátria, estremecer o próximo, guardar fé em Deus, na verdade e no bem."

(Oração aos moços, Rui Barbosa)

## **Resumo**

O presente estudo objetivou analisar as propriedades psicométricas do instrumento *Inner Wealth Inventory* em uma amostra de acadêmicos do Direito em todos os semestres do curso, e também em profissionais do Direito. Foram convidados a participar da pesquisa advogados de diferentes áreas de atuação e estudantes cursando do primeiro ao último período do curso de Direito. A pesquisa contou com a participação de 277 estudantes de Direito e pessoas com formação concluída em direito, do gênero masculino e feminino, com idade superior a 18 anos, dentre os quais, estudantes, estagiários, bacharéis e advogados de todos os ramos do Direito. Os participantes responderam aos instrumentos psicométricos de avaliação de características pessoais associadas ao valor ético pessoal, o *Inner Wealth Inventory*, bem como aos instrumentos WDS-SF e aos questionários sociodemográficos e de informações éticas e morais no ambiente de trabalho. A aplicação foi *on line* por meio de convites enviados diretamente pelas redes sociais dos pesquisadores. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas, inferenciais e multivariadas para consecução dos objetivos da investigação. Obteve-se, como desfecho primário, evidências de validade favoráveis ao uso de instrumentos de avaliação da ética dos acadêmicos e dos profissionais do Direito, o que a correlação do *Inner Wealth Inventory* com outros questionários e instrumentos logrou êxito em demonstrar.

**Palavras-chave:** ética, direito, estudantes, advogados, psicometria.

## **Abstract**

The present study aimed to analyze the psychometric properties of the Inner Wealth Inventory instrument in an academic Law sample in all semesters of the course, and also in Law professionals. Lawyers from different areas of practice and students studying the first to last period of the Law course were invited to participate in the research. The research involved the participation of 277 interviewees, including academics and lawyers, male and female, over the age of 18, including students, interns, bachelors and lawyers from all branches of Law. Participants responded to psychometric instruments for assessing personal characteristics associated with personal ethical value, the Inner Wealth Inventory, as well as the WDS-SF instruments and sociodemographic questionnaires and ethical and moral information in the workplace. Registration was online through invitations sent directly from the researchers' social networks. The data was analyzed using descriptive, inferential and multivariate statistics to achieve the research objectives. As initially developed, evidence of validity developed using instruments for evaluating the ethics of academics and legal professionals was obtained, which the Inner Wealth Inventory with other questionnaires and instruments was able to demonstrate.

**Keywords:** ethics, law, students, lawyers, psychometrics.

## **Sumário**

1. Resumo .....	6
2. Abstract .....	7
3. Sumário .....	8
4. Apresentação .....	10
5. Introdução.....	14
6. Objetivos .....	21
6.1. Objetivo geral .....	21
6.2. Objetivos específicos .....	21
7. Método .....	22
8. Etapa 1 .....	22
8.1. Participantes .....	22
8.2. Instrumento .....	23
8.2.1. Inner Wealth Inventory.....	23
8.3. Procedimentos .....	23
8.4. Análise das informações .....	24
9. Etapa 2 .....	24
9.1. Participantess .....	25
9.2. Instrumentos .....	25
9.3.1. Questionários Sociodemográficos .....	25
9.3.2. Informações éticas e morais no ambiente de trabalho .....	26
9.3.3. Inner Wealth Inventory .....	27
9.3.4. WDS-SF .....	27
9.4. Procedimentos .....	27
9.5. Análise dos dados .....	28

10. Resultados .....	29
10.1. Etapa 1 .....	29
10.2. Tabela 1 .....	30
10.3. Etapa 2 .....	31
10.4. Tabela 2 .....	33
10.5. Tabela 3 .....	36
10.6. Tabela 4 .....	37
10.7. Tabela 5 .....	39
11. Discussões.....	39
12. Considerações finais parciais .....	51
13. Limitações de pesquisa .....	53
14. Agenda de estudos futura .....	54
15. Referências .....	56
16. Anexos .....	68
16.1. Anexo A - Termo de consentimento livre e esclarecido .....	68
16.2. Anexo B – Valores internos e pessoais .....	73
16.3. Anexo C – Comportamento desviante no trabalho .....	79
17. Apêndice A – Questionário Sociodemográfico .....	82
18. Apêndice B – Informações éticas e morais no ambiente de trabalho .....	86

## **Apresentação**

Numa época de grandes transformações, de mudanças céleres e constantes, de anseios pelo sucesso rápido e de uma valorização maior do ter sobre o ser, o tema ética profissional enquanto conjunto de valores a bem conduzir o profissional, desperta interesse. Se é dito que a conduta pautada no bom proceder para consigo e para com o outro garante a própria sobrevivência da espécie (Gomide, 2010) e a manutenção da sociedade na forma como se organiza, o que se dizer do profissional que nos termos da lei maior, é o indispensável à administração da justiça<sup>1</sup>?

De fato, o próprio Código de Ética e Disciplina da OAB exige que o advogado siga imperativos de conduta que o levem a lutar sem receio pelo primado da Justiça, que proceda com lealdade e boa-fé, comportando-se com independência e altivez, visando primeiramente a função social do seu trabalho enquanto se aprimora no culto dos princípios éticos (Código de Ética e Disciplina da OAB). Assim é que legitimamente o profissional do Direito será merecedor da confiança da própria sociedade como um todo.

É comum ouvir de estudantes que escolhem cursar Direito no ensino superior, que a opção feita se baseia na defesa da justiça, do certo, da vitória do justo sobre o injusto, tendo como base a lealdade e a moralidade. Assim o foi com a presente pesquisadora, que conseguiu alinhar sua paixão pelas letras com o exercício do convencimento sobre uma tese que a tenha convencido primeiro.

Originária de uma família de valores e convicções firmes, em que o certo nunca foi transigível, sobreponha-se a conduta do pai, advogado de prefeitura de interior, ou, como preferia dizer, funcionário público, que muitas vezes se viu pressionado a optar por outro lado, que não a defesa do erário e da coisa pública. Apesar das oportunidades de uma vida melhor, de ganho fácil, sua frase era de que se deve sempre fazer o que é correto

---

<sup>1</sup> Art. 133 da Constituição Federal

e lícito, pois o tribunal da consciência é ferrenho e impiedoso, e cobra valiosas horas de sono.

Nesta toada é que a ética costumou ter uma conotação especial à pesquisadora, especialmente a ética do profissional de Direito, que atua com conflitos de interesses, vivendo o aparente paradoxo entre respeitar os 80 artigos do Código de Ética que rege sua atuação e os 87 artigos presentes no estatuto da profissão abraçada, e, ao mesmo tempo, tentar satisfazer aos interesses daquele que o contratou. Será que tais profissionais teriam as mesmas rígidas e inflexíveis regras de conduta na defesa de uma causa que pretende sair vitorioso?

Ou ainda, será que seguiriam à risca o segundo mandamento de Santo Ivo, padroeiro dos advogados, de que “Nenhum advogado deve aceitar a defesa de casos injustos, porque são perniciosos à consciência e ao decoro”? Ou será que se a causa render lucros consideráveis, é possível assumir seu patrocínio, independente do que precise ser sobrepujado ao direito e à justiça? Neste diapasão, ainda há espaço para, nas palavras de Kant, a autocoerção da razão?

Para Kant, a escolha pela atitude ética é um imperativo categórico, sendo que o agir por dever é que confere moralidade à ação (Vaz, 2002), e é a ação moral que deve nortear a conduta do advogado, cujo dever é a defesa dos humildes e poderosos com o mesmo denodo, exercendo a advocacia com indispensável senso profissional e culto aos princípios éticos, jamais permitindo que o anseio de ganho material sobreleve a finalidade social do seu trabalho. É o que dispõe o preâmbulo do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil.

Aqui merece ser reproduzida a famosa exortação de Rafael Bielsa: “O atributo do advogado é sua moral. É o *substratum* da profissão. A advocacia é um sacerdócio; a reputação do advogado se mede por seu talento e por sua moral” (Bielsa, 1934, pág.146).

Daí a advertência de que o advogado deve amoldar sua conduta e vida a princípios básicos dos valores de sua missão e seus fins, não apenas no exercício da profissão, como em todas as atividades (Sodré, 1984). A deontologia das carreiras jurídicas impõe ao advogado o dever de decoro e probidade.

Entretanto, nem sempre o “dever ser” está em consonância com o “ser”, e a atitude ética é de difícil constatação e validação, haja vista a inexistência de instrumentos capazes de “medir” o senso ético em adultos, mais especificamente dos futuros e atuais operadores do Direito. Considerando que o agir com zelo, respeito e retidão para com os semelhantes está relacionado a uma capacidade pessoal que denota um conjunto de qualidades internas inerentes ao indivíduo, há similitude com questões presentes no instrumento *The Inner Wealth Inventory*, traduzido nesta pesquisa como “O Valor Ético Pessoal”.

Tal questionário comprehende temas como propósito, confiança, realização pessoal e ajuda ao próximo, ou seja, um conjunto de valores e de virtudes que pertencem a cada indivíduo e que está atrelado a seu agir de forma ética, sobretudo no desempenho das atividades profissionais. Apesar de tal questionário não se voltar especificamente ao profissional do Direito, a opção foi pela sua aplicação a este público específico, haja vista a mestrande ser advogada, e se preocupar com o referido tema nas lides e na interação com colegas de trabalho.

Atentando à importância da ética para o profissional do Direito, certificado no próprio Código de Ética, que estabelece preceitos inafastáveis no atuar do advogado, e reputando ainda a ausência de ferramentas aptas a convalidar a atuação dentro de parâmetros morais e éticos, emerge a necessidade de se criar ou adaptar um instrumento neste sentido. Isso porque ao advogado é fundamental se pautar segundo preceitos inafastáveis constantes do Estatuto do Advogado e do Código de Ética e Disciplina da

OAB, exsurgindo fundamental a busca por mecanismos capazes de estudar a ética do advogado e quiçá apresentar sugestões para melhoria e valorização da ética profissional.

De fato, ao se considerar todas as orientações constantes do Código de Ética e Disciplina da OAB, que estabelece o perfil de conduta profissional a ser perseguido pelo advogado, a avaliação de comportamentos convergentes ao agir ético se apresenta como de fundamental importância. Considerando que o advogado precisa se pautar segundo preceitos inafastáveis contantes do Estatuto do Advogado e do Código de Ética e Disciplina da OAB, parece fundamental que se busquem mecanismos para estudar a ética nos estudantes que escolheram o Direito como formação e no profissional que abraçou a advocacia como ministério.

Com o instrumento *The Inner Wealth Inventory* é possível traçar um inventário do conjunto de atributos pessoais que façam com que o sujeito tenha uma crença positiva em si mesmo, tornando-o capaz de sentir que tem muito a contribuir sendo simplesmente verdadeiro consigo mesmo (Bennet et al., 2023). Assim é que se buscou a adaptação deste instrumento, correlacionando-o com outros para inferência do conjunto de atributos que corroboram a busca por preceitos éticos daquele que pretende atuar na solução de conflitos de interesses e do profissional que tem como mister a administração da justiça.

E neste mister não se pode olvidar que do advogado, a cuja porta a sedução e a tentação batem com frequência, exige-se retidão de caráter, conduta ilibada e sólida formação ética e moral (Bomfim, 2010). Afinal, a ética é a estética da alma (Nalini, 2020).

## **Introdução**

A pesquisa desenvolvida adaptou o instrumento *Inner Wealth Inventory* para a população brasileira, investigando ainda suas propriedades psicométricas. Ademais, analisou o comportamento ético dos estudantes de Direito e do profissional do Direito, mais precisamente do advogado. Assim, buscou-se estudar a ética do profissional de Direito e se seu comportamento é compatível com ações e responsabilidades que sinalizem a maior consonância com o bem-estar social (Oliveira & Santos, 2022).

Apesar de não ser possível estabelecer um conceito hermético de ética, sua aplicação pragmática ao profissional de advocacia diz respeito à conduta do profissional do Direito que deve nortear e conduzir seus atos morais com responsabilidade social (Santana Neto, 2021). O comportamento ético para o profissional do Direito é uma disciplina normativa que evidencia valores e princípios que devem guiar sua conduta, sendo a base a orientar suas ações (Lino, 2023).

Tais premissas já estão presentes no Código de Ética e Disciplina da OAB, que dispõe em seu preâmbulo a conduta que se espera do advogado. Assim é que a apresentação da legislação dispõe como dever do profissional do Direito exercer a advocacia com o indispensável senso profissional, mas também com desprendimento, jamais permitindo que o anseio de ganho material sobreleve à finalidade social do seu trabalho; aprimorar-se no culto dos princípios éticos e no domínio da ciência jurídica; agir, em suma, com a dignidade das pessoas de bem e a correção dos profissionais que honram e engrandecem sua classe (Brasil, 1994).

Tem-se, portanto, que o exercício da advocacia deve estar em consonância com a ética (Rubio, 2024), cuja concepção tida como referência no presente estudo é a ética constante do Código de Ética e Disciplina da OAB, a indicada em seu preâmbulo que deve ser perseguida pelo advogado. Neste sentido, a prática jurídica deve ser construída

pela razão, haja vista apenas pessoas enquanto agentes racionais serem seres morais, e diferente das coisas, têm valor, e não preço (Munduruku & Shavelzon, 2024).

O fato de o advogado ser essencial à justiça carrega consigo uma função social, que extrapola a defesa do cliente, para alcançar a finalidade do bem comum, do interesse social e coletivo (Zimmermann, 2021). No presente estudo adota-se o entendimento de que a ética tem como base um “fundamento etnológico comum, que às vezes exerce uma influência muito forte sobre os princípios da moralidade de classe ou grupo” (Kropotkin, 2021). São os mesmos princípios constantes do Código de Ética e Disciplina da OAB, tido como referencial do agir ético do profissional do Direito.

Entretanto, é importante lembrar que os valores fundamentais do sistema socioprodutivo resultam em um *status quo* de exigências valorativas às pessoas sobre como se comportar, controlar impulsos, educar o caráter, guiar-se pela razão, agir em prol do bem comum (Sousa, 2005). Assim é que as condutas privilegiadas acabam sendo aquelas que reverberam num sucesso profissional ante a competitividade do mercado de trabalho, cujas relações humanas estão cada vez mais voltadas para o ter, e menos para o ser (Meneguetti & Salomão, 2020). Essa busca desenfreada pelo capital altera a importância de tratamento ético dado aos seus pares (Crisostomo et al., 2018).

Nesta dinâmica, a busca por resultado e produtividade, por vezes ofusca a tutoria do comportamento moral do agente individual (Gomide, 2010), que é esquecida por diferentes institucionais sociais, como as universidades e famílias. Neste diapasão, muitos autores se debruçam na necessidade de que as escolas ensinem um envolvimento ético vinculado a um compromisso com o destino dos homens, conciliando esta formação e sua aplicação em uma sociedade plena de interesses particulares (Severino, 2014). Para os acadêmicos de Direito, em apenas um ou dois períodos da faculdade o aluno tem contato com a legislação que norteia o comportamento do advogado no exercício da profissão.

Entre profissionais e estudantes de Direito essa lacuna quanto ao ensino de valores éticos é evidente e paradoxal, em função da lógica do capital socioprodutivo, que se preocupa mais em formar profissionais bem-sucedidos, e não desenvolver cidadãos éticos. Isso porque os benefícios da conduta ética são, geralmente, intangíveis, e os custos, imediatos (Cohen, 2003), além de haver uma competitividade natural que leva o indivíduo a querer se destacar, mesmo que para isso precise adotar comportamentos incompatíveis com o eticamente esperado (Villalba et al., 2022).

Certas práticas – ou ausência delas – põem em risco o próprio futuro da humanidade. Ações imediatistas costumam ser egoístas, enquanto ações que servem ao senso de coletividade, estão fortemente associadas a um senso de ética, de moral, de consideração para com o outro, culminando na escolha de uma diretriz considerada obrigatória numa coletividade (Santana Neto, 2021). Ações pautadas no comportamento ético fortalecem a função da cultura de servir ao grupo de forma recíproca e colaborativa e não aos indivíduos, aumentando as chances de sobrevivência do coletivo humano (Gomide, 2010), de maneira que a colaboração entre as pessoas resultaria na efetivação de comodidades e do bem-estar social (Morais & Zaidan Filho, 2022).

Para o profissional do Direito faz-se mister conduzir-se de acordo com o Estatuto da Advocacia – Lei 8.906/1994 – que dispõe acerca dos direitos e deveres do advogado, além de prever objetivos e forma de organização da Ordem dos Advogados do Brasil. Esta legislação sofreu algumas alterações em 2022 pela Lei 14.365/2022, mas manteve o disposto no art. 31, que exige que o advogado proceda de forma a torná-lo merecedor de respeito e contribuir para o prestígio da classe e da advocacia (Torre, 2024). Já o art. 33 prevê como obrigação do advogado o cumprimento rigoroso dos deveres consignados no Código de Ética e Disciplina da OAB.

Embora o advogado se dedique a enfrentar os incontáveis reveses levados por cada um de seus mandatários e busque satisfazer seus anseios e pretensões com desvelo e empenho, é importante lembrar que, na busca por resultados satisfatórios, ele não pode negligenciar os preceitos que regem a conduta humana. Ao advogado, segundo o Código de Ética e Disciplina da OAB, não é permitido que o interesse material sobrepuje a finalidade social do seu trabalho, conclamando sua convicção de que a carreira abraçada exige uma doação de moralidade, respeito e integridade (Silva et al., 2020).

É comum que se considere bom ou lícito não aquele que respeita parâmetros éticos, mas quem alcança metas estabelecidas, gerando no profissional uma espécie de “assepsia axiológica” e uma progressiva perda do senso ético no trabalho. (Fernandes, 2022). Destarte, faz-se necessário que a ética no Direito seja profissionalmente mais discutida, haja vista pertencer à área da ação, da escolha, da liberdade, de forma que corresponde ao imperativo categórico das profissões jurídicas (Meneguetti & Salomão, 2020), o que evidencia a grande interação existente entre a Ética e o Direito na prática do profissional da área jurídica.

De acordo com Miguel Reale, a Ética é a parte da filosofia que tem por objeto os valores que presidem o comportamento humano, possuindo grande implicação ao Direito, que subordina a forma de agir de acordo com tais preceitos (Reale, 2001). Destarte, há estreita ligação entre as ciências Ética e Direito, seja pela imposição do ordenamento jurídico que prevê sanções a condutas em desacordo com seus preceitos, seja por um imperativo de consciência em atenção à primazia do justo. No âmbito jurídico, a objeção de consciência, contudo, não serve de escusa para a não obediência ao ordenamento jurídico, que deve se sobrepor às convicções pessoais (Ribeiro, 2024).

Embora haja estreita ligação entre as ciências Direito e Ética, o que acaba por exigir do profissional do Direito um comportamento compatível com os valores já

apregoados no Código de Ética e Disciplina da OAB, os advogados estão sujeitos a problemas éticos, verificados na presente pesquisa. Talvez a deletéria influência do dinheiro nas atuações profissionais de uma sociedade de consumo (Nalini, 2020) interfira num ambiente ético de trabalho.

Fato é que há advogados que ludibriam seus clientes com falsas esperanças, deixam de prestar contas sobre o que recebem, lesam seus mandatários por desídia ou inércia, atuam na propositura de lides temerárias (Rodrigues, 2017), dentre outras infrações disciplinares. O Estatuto da Advocacia da OAB impõe pena de censura, pena de suspensão e pena de exclusão, a depender do grau de gravidade da infração ética cometida (Lei nº 8.906/94, art. 34). As referidas previsões legais evidenciam que profissionais do Direito estão sujeitos a problemas éticos no exercício da profissão, mas também possuem indicativos de conduta previstos no Código de Ética do advogado.

Tais padrões de conduta desejáveis estão bastante relacionados a um conjunto de valores que podem contribuir para a ação e comportamentos direcionados aos seus desejos e virtudes. O estudo de Bennet et al. (2023) corroborou que a ausência de mau comportamento e de quebra de regras demonstra o aperfeiçoamento da riqueza interior, definida como um sentimento crescente, acumulado e aprofundado de enriquecimento interno. Essa riqueza interior, avaliada pelo instrumento psicométrico *Inner Wealth Inventory*, traduzido aqui como Inventário de Riqueza Interior, está intimamente relacionada a um conjunto de valores que podem contribuir para a ação e para comportamentos alinhados aos desejos e virtudes do indivíduo.

Na presente pesquisa não se localizaram estudos que correlacionassem a ética ao instrumento psicométrico *Inner Wealth Inventory*, mas tal padrão de conduta em diferentes contextos. Por exemplo, o estudo “Investigando o papel mediador do julgamento ético entre a autoeficácia ética na Internet e a intenção ético-comportamental”

(tradução livre) (Chang et al., 2018) enfrentou questões axiológicas na rede mundial de computadores que envolvem também normas e moral decorrentes do uso da web. Assim, utilizando a Escala de Cenário de Julgamento Ético da Internet (IEJ), verificaram-se questões como pirataria, plágio na internet e outros comportamentos antiéticos que violam a moral ou se desviam da lei (Chang et al., 2018).

Já a pesquisa “Além da percepção universal: desvendando o paradoxal impacto da liderança ética nas práticas antiéticas dos funcionários comportamento pró-organizacional” (tradução livre) (Ahmed e Khan, 2023) analisou a liderança ética e comportamento antiético pró-organizacional dos funcionários, avaliando a identidade moral (DIM) e sua relação com a ideologia ética dos indivíduos (TCS). Tal estudo envolveu profissionais de enfermagem que trabalham em hospitais públicos no Paquistão, analisando o quanto a liderança ética interfere positivamente na formação do comportamento dos funcionários (Ahmed e Khan, 2023).

E por falar em liderança ética, outra pesquisa demonstrou que os comportamentos éticos dos líderes são vitais para o bem-estar dos funcionários: “Comportamento ético do líder: Um precursor do bem-estar dos funcionários por meio do gerenciamento de emoções.” (tradução livre) (Saleem et al., 2024). Ademais, comportamentos voltados para a justiça, integridade, cuidado dos outros, clareza de papéis e outras atitudes éticas facilitam inclusive no gerenciamento das emoções dos subordinados (Saleem et al., 2024).

Já a pesquisa “Um modelo teórico sobre os preditores propostos de destruição - Comportamentos desviantes no local de trabalho e o papel mediador da alienação” (tradução livre) (Yıldız e Alpkан, 2015) abordou comportamentos desviantes destrutivos no ambiente de trabalho por meio de revisão de literatura sobre tais temas (Yıldız e Alpkан, 2015). O comportamento desviante no trabalho tem estreita relação com o

presente estudo, que correlaciona tais desvios de conduta no ambiente de trabalho com comportamentos éticos entre profissionais do Direito, evidenciando que aqueles que se conduzem pela ética na advocacia, distanciam-se deste comportamento desviante.

O que ficou muito evidente nas leituras acima foi a importância do comportamento ético no ambiente de trabalho. É de destacar ainda que as práticas estudadas como bastante motivadoras e contribuidoras para a redução do comportamento desviante no trabalho são inúmeras condutas e valores definidos como ética. E o conjunto de valores demonstra uma semelhança com o *Inner Wealth Inventory*, já que tal instrumento avalia uma soma de construtos que vão além da personalidade, sendo aquilo que o indivíduo acredita, o que faz, o que pensa, o que entende sobre a vida, o que torna o indivíduo digno (Peña, 2021). Já a riqueza interior, característica própria do ser humano que possui valor intrínseco caracterizado pela dignidade é o que atribui ao ser a categoria de pessoa válida que sonha e pensa (Kant, 1993).

Apesar de tais perquirições, far-se-á uma alusão a estudos empíricos evidenciando que embora existam pesquisas sobre ética e sobre comportamento desviante no trabalho, não foram encontrados estudos que correlacionassem os temas com tal instrumento psicométrico – IWI - ou que o utilizassem para mensurar padrões de conduta. O que foi encontrado com relação à utilização do referido instrumento foi a pesquisa sobre Burnout entre profissionais de saúde mental, desenvolvida por Bennet et al. (2023). Nela avaliaram-se os riscos de esgotamento entre profissionais de serviços humanos que trabalham em bem-estar infantil, pelos instrumentos *Inner Wealth Inventory* e Abordagem do Coração Nutrido (NHA) (Bennet et al., 2023).

Ainda que não tenham sido localizados estudos que relacionem a ética profissional ao *Inner Wealth Inventory*, e apesar de o referido instrumento não se valer para “medir” a ética propriamente dita, o IWI trata de um conjunto de valores que somados predizem

ações pessoais com plena adesão ao comportamento ético. O referido instrumento psicométrico trata de construtos como resiliência, autocontrole, autoeficácia, autoestima, autoconfiança, autocompaixão, autoconhecimento, propósito, bem-estar, dentre outros, fornecendo uma pontuação para cada uma das áreas analisadas. O IWI deriva de fontes internas e externas empregadas para aumentar a crença em si mesmo, compreendendo-se como pessoa com capacidade de contribuir sendo fiel a si mesmo (Bennet et al., 2023).

Tal conjunto de valores avaliados no *Inner Wealth Inventory* predispõem à ação ética, o que foi comprovado na presente pesquisa, que ainda verificou que quanto maior a preocupação com a conduta ética no ambiente de trabalho, menor a tendência a adotar comportamentos desviantes no trabalho. De fato, há muitas variáveis negativas relacionadas a este desvio, sendo a ideologia ética e a orientação ética uma delas, conforme estudos feitos por Yıldız & Alpkān (2015). Assim é que se correlacionou o IWI ao WDS (*Workplace Deviance Scale – Short Form*), evidenciando-se que a riqueza interior avaliada pelo IWI está plenamente associada à adoção de comportamentos éticos no trabalho e à menor adesão a comportamentos desviantes no trabalho, conforme resultado da pesquisa.

## **Objetivos**

### **Objetivo geral**

Objetivou-se propor a adaptação do *Inner Wealth Inventory* para a população brasileira, bem como investigar suas propriedades psicométricas.

### **Objetivos específicos**

1. Investigar evidências de validade baseada no conteúdo para o *Inner Wealth Inventory*.

2. Verificar evidências de validade baseada na estrutura interna e consistência interna para o *Inner Wealth Inventory*.
3. Analisar evidências de validade divergente baseada na relação entre o *Inner Wealth Inventory* com o *Workplace Deviance Scale*.
4. Buscar evidências de validade preditiva comparando grupos com pontuações extremas na *Workplace Deviance Scale* em relação ao *Inner Wealth Inventory*.

## Método

Para melhor organização dos dados desta pesquisa optou-se por dividir os estudos em duas etapas, sendo a primeira referente à adaptação transcultural do instrumento *Inner Wealth Inventory*, e o segundo sobre os demais tipos de evidências de validade. Esta escolha se dá principalmente pela descrição da amostra e procedimento de coleta de dados.

### **Etapa 1**

#### **Participantes**

Participaram da etapa de adaptação transcultural do instrumento quatro doutores em Psicologia com área de concentração em Avaliação Psicológica. Todos estes profissionais possuem expertise na adaptação de instrumentos psicométricos, e uma mestrandona.

A amostra considerada como público-alvo foi composta por 10 adultos (50% mulheres e 50% homens), entre 19 e 56 anos de idade ( $M = 33,50$ ;  $DP = 12,50$ ), sendo dois participantes para cada nível de escolaridade, a saber, ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio, ensino superior e pós-

graduação. Participaram desta etapa apenas pessoas alfabetizadas, capazes de ler e compreender os itens apresentados no instrumento.

## **Instrumentos**

*Inner Wealth Inventory*. instrumento de autorrelato composto por vinte itens subdivididos em dois fatores (valor ético pessoal interno e valor ético pessoal externo). A escala de resposta é do tipo Likert de cinco pontos, sendo 1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente. O instrumento apresenta propriedades psicométricas de validade baseada na estrutura interna e consistência interna em versão disponível em língua inglesa (Bennett et al., 2023).

## **Procedimentos**

A adaptação do instrumento para a população em questão, seguindo as etapas sugeridas por Borsa et al. (2012): 1) tradução do instrumento para o novo idioma; 2) síntese das versões traduzidas; 3) avaliação da síntese por experts; 4) avaliação pelo público-alvo; 6) tradução reversa - back-translation; e 7) síntese da versão final do instrumento a partir das orientações e recomendações oferecidas pelo público-alvo.

De modo geral, inicialmente o *Inner Wealth Inventory* foi traduzido para, num segundo momento, ser adaptado à realidade transcultural brasileira, haja vista até este estudo, inexistir tradução deste ou seu emprego à realidade nacional. Na sequência, o instrumento adaptado, adequado e traduzido para o português como *Inventário de Riqueza Interior*, foi levado a juízes especialistas com expertise na avaliação de instrumentos psicométricos, com proficiência em língua inglesa, e ainda com conhecimentos sobre ética.

A partir de então, a mestrande e sua orientadora realizaram uma síntese e escolha dos itens constantes do instrumento psicométrico. Vencidas tais etapas, passou-se à avaliação dos itens. O instrumento foi então entregue ao público-alvo, de advogados, acadêmicos de Direito, e à população em geral, com vários níveis de escolaridade. Para o público geral, o único requisito para a participação era a idade superior a 18 anos e habilidades de leitura preservadas, sinalizadas pelos participantes. Verificou-se então clareza, inteligibilidade e objetividade do instrumento adaptado, momento em que os participantes manifestaram eventuais incompreensões ou dúvidas, bem como sugestões de alterações. Realizadas as alterações e correções do instrumento, seguiu-se para a fase de coleta de dados descrita na etapa 2.

### **Análise das informações**

A análise de dados foi realizada com o objetivo de avaliar a equivalência conceitual e clareza dos itens adaptados do *Inner Wealth Inventory*. Para a clareza dos itens, os juízes indicaram o nível de facilidade ou dificuldade na compreensão de cada tópico. A pertinência dos itens foi verificada por meio de comentários qualitativos fornecidos pelos juízes, que relataram se estes refletiam adequadamente o conteúdo proposto e se seriam relevantes ao contexto cultural brasileiro. Com base nestas análises, foi possível identificar itens que poderiam requerer ajustes para garantir uma compreensão mais ampla e uma adequação contextual mais precisa. Posteriormente, utilizou-se a técnica de análise descritiva para examinar as respostas dos participantes quanto à compreensão de cada item, a fim de identificar eventuais dificuldades de entendimento relatadas pelos participantes.

### **Etapa 2**

## **Participantes**

Participaram do estudo 277 estudantes de Direito e pessoas com formação concluída em Direito, com idades entre 18 e 78 anos ( $M = 39,2$ ;  $DP = 14$ ), sendo 144 mulheres (52,4%) e 131 homens (47,6%). Destes, 95 ainda eram estudantes de Direito (34,3%), 40 tinham graduação completa (14,4%), 125 pós-graduação completa (45,1%) e 17 ainda no processo de finalização da pós-graduação (6,1%). Sobre os estudantes de Direito, 74 já estavam em processo de estágio (26,7%) e apenas 21 cursavam apenas o curso de Direito (7,6%). Em relação à renda financeira, 111 possuem um salário mensal de até 5 mil reais (40,1%), 66 até 10 mil reais (23,8%), 51 até 20 mil reais (18,4%) e os demais com renda maior de 50 mil reais ( $n = 43$ ; 15,5%) e apenas seis com salário superior a essa quantia (2,2%).

Da amostra de profissionais, 74 indicaram serem sócios de escritórios de advocacia (26,7%), 72 trabalham de forma autônoma (26%) e 37 são servidores públicos (13,4%). A maioria dos participantes que já atuavam como profissionais entre 31 e 50 anos ( $n = 101$ ; 36,5%), quatro estavam aposentados (1,4%) e 39 estavam exercendo a profissão por menos de um ano (21,7%).

## **Instrumentos**

**Questionários sociodemográficos e funcionais.** instrumento de autorrelato para identificação das características pessoais e funcionais do estudante ou profissional do Direito, a fim de conhecer o perfil do participante da pesquisa. O participante respondeu a 13 questões, informando: idade; gênero; estado civil; número de filhos, se o possuir; escolaridade; se é estudante ou profissional; o curso ou profissão do pesquisado; área de atuação profissional; situação profissional (se autônomo, desempregado, empregado em empresa, dentre outros); tempo de atuação; renda mensal; se já respondeu a algum

processo administrativo disciplinar, e, em caso positivo, qual foi o resultado. O formato de resposta abrangeu questões objetivas em que o participante selecionou a opção que melhor o descrevesse, e em alguns casos, escreveu respostas curtas, como idade, número de filhos, profissão e área de atuação, ou, em caso de não se encaixar em nenhuma das opções objetivas, ao selecionar a opção “outro”, o participante descreveria a informação pedida. O objetivo foi compreender o universo de participantes e já direcionar a pesquisa para o tema de estudo, ao perguntar sobre processos administrativo disciplinares eventualmente respondidos pelo participante e seu desfecho, ou seja, se foi procedente, improcedente ou se houve acordo entre as partes.

**Informações éticas e morais no ambiente de trabalho.** instrumento de autorrelato formado de dois grupos de questionários, ambos compostos de questões objetivas, sendo o primeiro com 10 questões, e o segundo com 15 questões. O primeiro questionário é composto de 10 questões objetivas, e a escala de resposta é do tipo Likert de cinco variações, de nunca a sempre, de muito confortável a muito desconfortável, de muito eficaz a muito ineficaz, de nada importante a muito importante, e, por fim, a situação em que o respondente considera mais vulnerável a comportamentos antiéticos – se na relação com clientes, com colegas, com superiores, com o sistema judicial, com as testemunhas, ou em todos os casos. Aqui o respondente se depara com questões relacionadas ao comportamento ético no ambiente de trabalho, tanto com relação a colegas e superiores, como com relação a si mesmo, como se sentir pressionado a agir de forma contrária a seus princípios éticos no ambiente de trabalho. O segundo questionário é composto de 15 questões objetivas e escala de resposta é do tipo Likert em cinco estágios, de discordo totalmente a concordo totalmente, passando por discordo, não concordo, nem discordo e concordo. O foco principal neste questionário é o comportamento ético do próprio

respondente, que enfrentará questões como conduta pessoal e profissional, e ainda o quanto valorizado é o comportamento ético para o Direito e a profissão do advogado.

***Inner Wealth Inventory.*** instrumento de autorrelato composto por vinte itens subdivididos em dois fatores (valor ético pessoal interno e valor ético pessoal externo). A escala de resposta é do tipo Likert de cinco pontos, variando entre 1 para “Nunca” a 5 para “Sempre”. O instrumento apresenta propriedades psicométricas de validade baseada na estrutura interna e consistência interna em versão disponível em língua inglesa (Bennett *et al.*, 2023). Aqui se verifica a capacidade de autoconfiança, equilíbrio, satisfação pessoal, bem-estar, controle interno, enfim, um conjunto de atributos que poderiam ser definidos como “riqueza interior”, e correlacioná-la com comportamentos éticos e morais esperados no ambiente de trabalho, mais especificamente no ambiente jurídico.

***WDS-SF (Workplace Deviance Scale – Short Form; Cortez et al., 2021).*** A adaptação do instrumento WDS-SF foi realizada por Cortez et al. (2024) e permite avaliar comportamentos desviantes em trabalhadores brasileiros graças à adaptação transcultural do instrumento. O instrumento de autorrelato, cuja versão utilizada no presente estudo foi a WDS-SF, composto por nove itens que avaliam o comportamento desviante no trabalho, distribuídos em três fatores: 1) produtividade, aspectos que comprometem a eficiência do trabalho; 2) interpessoal, referente a interações problemáticas entre colegas; e 3) infracional, referente a violações de regras e leis. Os itens são avaliados em uma escala de Likert variando entre 1 para “Nunca” a 5 para “Sempre”, perquirindo-se ao respondente com que frequência observou certos comportamentos no último ano.

## **Procedimentos**

Inicialmente, (1) foi realizado o pedido de autorização de uma instituição de ensino superior, para que os acadêmicos regularmente matriculados no curso de Direito respondessem ao teste. O contato com os advogados foi feito entre os pares da pesquisadora, que é advogada, bem como entre conhecidos de seus colegas, além da divulgação em redes sociais da mestrand(a) (Instagram e Facebook); (2) após a referida autorização, este projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Tuiuti do Paraná (UTP).

Para a coleta de dados foi criado um questionário Google Forms, cujo link foi disponibilizado pela mestrand(a) àqueles que aceitaram participar da pesquisa, acessando: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJ6hfGZ6jGQFG\\_TY30k\\_7DuXqUbHUbLFqMfoatLXgPmSa33w/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJ6hfGZ6jGQFG_TY30k_7DuXqUbHUbLFqMfoatLXgPmSa33w/viewform?usp=sf_link). Antes de responderem aos instrumentos, os entrevistados concordaram em participar da pesquisa mediante o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Dentre o início da coleta até o final, foram três meses de intensa busca de participantes, que além do *Inner Wealth Inventory*, também responderam ao questionário de dados sociodemográficos, informações éticas e morais no ambiente de trabalho e a Workplace Deviance Scale. O tempo estimado para responder o questionário foi de aproximadamente 15 minutos, tempo que poucas pessoas, dentre as centenas de contatadas, dispuseram-se a dedicar para contribuir para com a pesquisa.

## Análise dos dados

Para obtenção dos resultados utilizou-se o software estatístico R Studio. Após as análises descritivas, que possibilitaram uma melhor caracterização da amostra, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) utilizando o método de estimação *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS) (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016). Os

índices de ajuste utilizados foram: *qui-quadrado*; *graus de liberdade*; *Comparative Fit Index* (CFI); *Tucker-Lewis Index* (TLI); e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Valores de  $\chi^2$  não devem ser significativos; a razão  $\chi^2/gl$  deve ser  $\leq$  que 5 ou, preferencialmente,  $\leq$  que 3; valores de CFI e TLI devem ser  $\geq$  que 0,90 e, preferencialmente acima de 0,95; valores de RMSEA devem ser  $\leq$  que 0,08 ou, preferencialmente  $\leq$  que 0,06, com intervalo de confiança (limite superior)  $\leq$  0,10 (Brown, 2015).

A consistência interna dos fatores do *Inner Wealth Inventory* foi avaliada por meio dos coeficientes alfa ( $\alpha$ ) e ômega de McDonald ( $\omega$  total), com valor igual ou superior à 0,70 qualificado como adequado (Dunn et al., 2014). Em seguida, foi feita uma análise de correlação de Pearson entre os fatores do *Inner Wealth Inventory* com os fatores da Escala de Comportamento Desviante no Trabalho - Versão Reduzida (WDS-SF), considerando interpretação da magnitude das correlações  $r \leq 0,29$ , fraca;  $\cong 0,30$  e  $0,69$ , moderada;  $r \geq 0,70$ , forte (Dancey & Reidy, 2013). Por fim, realizou-se um teste t de Student para verificar se haveria diferenças significativas entre os fatores Internalizantes e Externalizantes em razão de um maior ou menor comportamento desviante no trabalho.

## Resultados

### **Etapa 1:** Evidências de validade baseada no conteúdo para o *Inner Wealth Inventory*.

Para se obter evidências de validade baseada no conteúdo, quatro doutores e uma mestrandona com expertise em adaptação transcultural de instrumentos realizaram, individualmente, a tradução dos itens. Nesta etapa, avaliou-se a equivalência conceitual dos itens considerando a pertinência e a capacidade compreensão do instrumento para a população alvo. Em seguida, uma mestrandona e uma doutora, ambas especialistas na

temática compararam as versões adaptadas e realizaram uma síntese das versões. Considerou-se a equivalência idiomática e experiencial, de modo que o significado dos itens não fossem alterados e mantivessem fácil compreensão, bem como fossem acessíveis à cultura brasileira. A adaptação dos itens pode ser visualizada na Tabela 1.

Tabela 1

Tradução e adaptação dos itens do *IWI*.

<b>Itens Originais</b>	<b>Adaptação Transcultural</b>
1. I am confident in my ability to overcome future hardship.	1. Eu acredito que posso superar as dificuldades futuras.
2. I know how to calm myself down when I am upset.	2. Sei como me acalmar quando estou bravo(a).
3. I believe I have the power to make positive changes in my day to day life.	3. Acredito que posso fazer mudanças boas no meu dia a dia.
4. I am good at trusting myself.	4. Eu confio em mim mesmo.
5. I feel a sense of purpose every day.	5. Sinto que tenho um propósito todos os dias.
6. I trust my judgment to make good choices.	6. Confio no meu julgamento para fazer boas escolhas.
7. I am able to recognize "what is going right" in the moment.	7. Eu consigo ver "o que está dando certo" no momento.
8. I can take charge of my life each day; setting goals and following through.	8. Posso assumir o controle da minha vida todos os dias; estabelecer metas e segui-las.
9. There is a positive balance in my life.	9. Existe um equilíbrio positivo na minha vida.
10. Most of the time I am able to tolerate challenging feelings.	10. Na maioria das vezes consigo lidar com sentimentos difíceis.
11. I feel fulfilled as a person.	11. Sinto-me realizado(a) como pessoa.
12. I am able to honor my own strengths and believe them, even when faced with challenges.	12. Sou capaz de honrar meus pontos fortes e acreditar neles, mesmo quando enfrento desafios.
13. I feel confident most of the time.	13. Sinto-me confiante na maior parte do tempo.
14. When I feel badly, I don't let it ruin my day.	14. Quando me sinto mal, não deixo isso estragar meu dia.
15. I can observe my negative emotions (e.g., sad, hopeless, mad) without judgment.	15. Consigo observar minhas emoções negativas (por exemplo, tristeza, desesperança, raiva) sem me julgar.
16. Talking to people for the first time makes me nervous.	16. Falar com pessoas novas me deixa nervoso(a).
17. I feel comfortable in social situations.	17. Eu me sinto à vontade em situações sociais.
18. I stop myself from reaching out to others.	18. Eu evito estar em contato com os outros.

---

19. When I receive a compliment, I think it is likely untrue.	19. Quando alguém me elogia, penso que provavelmente não é verdade.
20. When someone gives me a compliment, I let it sink in and believe it.	20. Quando alguém me faz um elogio, eu aceito e acredito.

---

A fim de garantir que os itens do instrumento de medida fossem adequadamente compreendidos pelo público-alvo, solicitou-se a participação de 10 respondentes. Todos foram capazes de compreender e responder adequadamente o *Inner Wealth Inventory*, sugerindo que os itens foram satisfatoriamente formulados, independente das diferenças educacionais, garantindo acessibilidade e clareza na interpretação das perguntas.

**Etapa 2:** Evidências de validade baseada na estrutura interna e consistência interna, e baseadas na relação com outras variáveis do tipo convergente, divergente e preditiva.

Para compreender o perfil dos estudantes de Direito e profissionais com formação concluída em Direito e suas experiências, inicialmente foram distribuídos os participantes em relação aos processos administrativos, seguida de uma análise detalhada dos desfechos em relação a comportamentos sobre conduta ética no trabalho. A fim de se esclarecer os termos empregados na pesquisa, os processos administrativos são procedimentos instaurados perante a Ordem dos Advogados do Brasil a fim de verificar possíveis infrações éticas do advogado.

Quanto aos desfechos, a improcedência do processo administrativo é sua finalização sem penalidade ao advogado por falta de indícios sólidos de infração ética. Já a procedência é quando o advogado é considerado responsável pela violação a uma conduta prevista na legislação (Lei 8.906/1994), tendo recebido uma das sanções aplicáveis – censura, multa, suspensão ou exclusão. Com relação ao acordo, é quando há transação, ajuste entre as partes para dar fim ao litígio.

Inicialmente, verificou-se que apenas 31 indicaram ter respondido processos administrativos (11,2%), sendo 26 julgados como improcedente (81,3%), um como procedente (3,1%), dois fizeram acordo (6,3%), outros dois ainda não foram julgados (6,3%), e apenas um sofreu advertência (3,1%). Logo, a maioria das investigações não logrou êxito em comprovar conduta do causídico tipificada em lei e respectiva sanção, seja por ausência ou insuficiência de prova, seja por infundado pleito autor.

Em relação à frequência com que os participantes testemunham comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho, a maior parte dos respondentes indicou que raramente presencia esses comportamentos ( $n = 93$ ; 33,6%). Um número considerável afirmou observar tais comportamentos ocasionalmente ( $n = 84$ ; 30,3%). Além disso, 50 participantes relataram testemunhar tais comportamentos frequentemente ( $n = 50$ ; 18,1%) e 10 indicaram que sempre os presenciam ( $n = 10$ ; 3,6%). Por fim, 40 participantes afirmaram que nunca observaram comportamentos antiéticos no trabalho ( $n = 40$ ; 14,4%).

Sobre a frequência com que os participantes se sentem pressionados a agir de forma contrária aos seus princípios éticos no trabalho, a maioria afirmou nunca sentir tal pressão ( $n = 111$ ; 40,1%). Uma parte significativa relatou raramente sentir-se pressionado ( $n = 99$ ; 35,7%), enquanto 51 participantes indicaram ocasionalmente se sentirem pressionados ( $n = 51$ ; 18,4%). Apenas 15 participantes afirmaram frequentemente enfrentar esta situação ( $n = 15$ ; 5,4%), e 1 participante relatou sentir-se sempre pressionado a agir de forma contrária a seus princípios éticos ( $n = 1$ ; 0,4%).

Além disso, alguns participantes presenciaram colegas de trabalho mentindo para clientes para obter algum benefício frequentemente ( $n = 39$ ; 14,1%), e poucos disseram que isso sempre acontece ( $n = 5$ ; 1,8%). A maior parte dos respondentes revelaram nunca ter presenciado o referido comportamento ( $n = 91$ ; 32,9%), enquanto outros indicaram que raramente o observaram ( $n = 70$ ; 25,3%), ou que o presenciaram ocasionalmente ( $n$

= 72; 26,0%). De acordo com a percepção dos participantes, a relação com clientes é a mais vulnerável ( $n = 71$ ; 25,6%) a comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho jurídico. Dos participantes, 69 participantes acreditavam que todas as relações são igualmente vulneráveis (24,9%). A relação com colegas foi apontada por 45 participantes (16,2%) como uma situação propensa a comportamentos antiéticos, e a relação com o sistema judicial foi escolhida por 38 respondentes ( $n = 38$ ; 13,7%). Além disso, 34 participantes consideraram a relação com testemunhas vulnerável a comportamentos antiéticos ( $n = 34$ ; 12,3%). Por fim, a menor porcentagem foi atribuída à relação com superiores, indicada por 20 participantes ( $n = 20$ ; 7,2%).

A maioria relatou que raramente se sente confortável em reportar comportamentos antiéticos observados em atuações profissionais ( $n = 93$ ; 33,6%). Outros indicaram que se sentem confortáveis ocasionalmente ( $n = 52$ ; 18,8%) ou frequentemente ( $n = 65$ ; 23,5%). Um número menor afirmou nunca se sentir confortável em reportar comportamentos antiéticos ( $n = 35$ ; 12,6%), enquanto 32 participantes indicaram que sempre se sentem confortáveis em fazer isso ( $n = 32$ ; 11,6%). Diversos participantes indicaram nunca terem sido retaliados por denunciar um comportamento antiético ( $n = 190$ ; 68,6%), outros afirmaram que raramente sofreram retaliação ( $n = 32$ ; 11,6%) ou que isso ocorreu ocasionalmente ( $n = 41$ ; 14,8%). Um número menor de participantes indicou ter sido retaliado frequentemente ( $n = 10$ ; 3,6%) e apenas 4 participantes relataram que isso sempre aconteceu ( $n = 4$ ; 1,4%).

A Tabela 2 apresenta a distribuição das respostas de participantes sobre questões éticas na prática jurídica, sendo aplicado para avaliar o quanto os participantes valorizam questões éticas como base fundamental da atuação jurídica.

Tabela 2

Distribuição das respostas de participantes sobre questões éticas na prática jurídica

Variáveis	Distribuição das respostas em razão do número (frequência) dos participantes				
	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Procuro agir corretamente, mesmo quando estou sozinho e ninguém está me observando.	-	1 (0,4%)	7 (2,5%)	62 (22,4%)	207 (74,7%)
Minha conduta, tanto pessoal quanto profissional, é baseada no que considero correto.	1 (0,4%)	2 (0,7%)	11 (4%)	81 (29,2%)	182 (65,7%)
Quem escolhe a formação jurídica deve priorizar a ética acima de tudo.	-	2 (0,7%)	22 (7,9%)	92 (33,2%)	161 (58,1%)
Os padrões éticos de conduta são mais importantes do que o sucesso profissional.	1 (0,4%)	6 (2,2%)	37 (13,4%)	104 (37,5%)	129 (46,6%)
A atuação do advogado deve sempre seguir um padrão de conduta imutável, permanente e universal, dentro e fora da profissão.	14 (5,1%)	53 (19,1%)	46 (16,6%)	89 (32,1%)	75 (27,1%)
A prática jurídica deve ser motivada por fazer a coisa certa da maneira certa, sem buscar benefícios pessoais.	2 (0,7%)	13 (4,7%)	36 (13%)	114 (41,2%)	112 (40,4%)
O advogado deve seguir rigorosamente os preceitos do Código de Ética e Disciplina da OAB, servindo à Justiça como princípio essencial.	1 (0,4%)	4 (1,4%)	17 (6,1%)	106 (38,3%)	149 (53,8%)
A busca por resultados e produtividade não pode se sobrepor aos princípios que formam a consciência profissional do advogado.	2 (0,7%)	4 (1,4%)	28 (10,1%)	120 (43,3%)	123 (44,4%)
Para ser um profissional bem-sucedido, é necessário priorizar interesses pessoais em detrimento da verdade e do comportamento ético.	99 (35,7%)	100 (36,1%)	36 (13%)	31 (11,2%)	11 (4%)

Os resultados demonstram que a maioria demonstrou forte adesão aos princípios éticos, com 97,1% afirmando que agem corretamente, mesmo sem serem observados. Da mesma forma, 94,9% baseiam sua conduta no que consideram correto, e 91,3% acreditam que a formação jurídica deve priorizar a ética. Em relação à importância dos padrões éticos no exercício profissional, 84,1% dos participantes concordam que são fundamentais, cuja motivação de 81,6% deve ser pautada no que é correto e não nos benefícios pessoais. Também a maioria, ou seja, 59,2% concordam que o advogado deve seguir um padrão de conduta imutável, dentro e fora da profissão. A prática jurídica orientada pela ética, sem buscar benefícios pessoais, foi apoiada por 92,1%, que afirmaram concordar que os advogados devem seguir o Código de Ética da OAB e servir

à justiça. Além disso, 87,7% concordam que a busca por resultados não pode se sobrepor aos princípios éticos. Por fim, 84,8% rejeitam a ideia de priorizar resultados pessoais em detrimento da verdade e da ética, reforçando o compromisso com a integridade profissional.

Para avaliar as evidências de validade com base na estrutura interna do IWI realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), conduzida com dois fatores, Internalizantes e Externalizantes, abrangendo 20 itens ao todo. Foi utilizado o estimador *Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted (WLSMV)*. Este estimador foi escolhido por ser o mais apropriado para as análises do *IWI* que envolve variáveis ordinais, além disso, ele ajusta as variâncias e covariâncias dos dados para lidar com a distribuição não contínua das variáveis.

Os resultados do teste do qui-quadrado foi significativo, o que é esperado em amostras grandes, mas não necessariamente indica um mal ajuste do modelo ( $\chi^2(169) = 437.416; p < 0,001$ ). O índices de ajuste incremental, Comparative Fit Index e Tucker-Lewis Index, usados para avaliar o quão bem o modelo teórico especificado se ajusta aos dados observados em comparação com um modelo nulo ou de base, indicaram valores com um excelente ajuste do modelo ( $CFI = 0,98$ ;  $TLI = 0,98$ ).

O erro quadrático médio de aproximação (RMSEA), que avalia o quão bem o modelo se ajusta aos dados levando em conta a complexidade do modelo, está levemente acima do limiar de 0,05 (RMSEA = 0,07), mas ainda abaixo de 0,08, sugerindo um ajuste aceitável do modelo. O índice de raiz quadrada da média dos resíduos padronizados (SRMR), mede o ajuste do modelo observando diretamente as diferenças entre os dados observados e os preditos, está abaixo do limite de 0,08, indicando um bom ajuste do modelo (SRMR = 0,07).

As cargas fatoriais padronizadas do *IWI* variaram de 0,55 a 0,83 para o fator Internalizante e de 0,31 a 0,84 para o fator Externalizante. Estes valores sugerem que os itens têm uma forte relação com os fatores avaliados (Tabela 3).

Tabela 3  
Cargas fatoriais padronizadas para o modelo de dois fatores

<b>Itens</b>	<b>Fatores</b>	<b>Carga Fatorial Padronizada</b>	<b>Erro Padrão (SE)</b>	<b>Intervalo de Confiança 95%</b>
1	Intern.	0,70	0,031	0,64 – 0,76
2	Intern.	0,68	0,032	0,61 – 0,74
3	Intern.	0,64	0,039	0,57 – 0,72
4	Intern.	0,83	0,022	0,78 – 0,87
5	Intern.	0,69	0,030	0,63 – 0,75
6	Intern.	0,67	0,032	0,61 – 0,73
7	Intern.	0,70	0,031	0,64 – 0,76
8	Intern.	0,70	0,030	0,64 – 0,76
9	Intern.	0,76	0,029	0,71 – 0,82
10	Intern.	0,68	0,031	0,62 – 0,74
11	Intern.	0,67	0,036	0,60 – 0,74
12	Intern.	0,76	0,028	0,70 – 0,81
13	Intern.	0,78	0,026	0,73 – 0,83
14	Intern.	0,65	0,035	0,59 – 0,72
15	Intern.	0,55	0,041	0,47 – 0,63
16	Extern.	0,71	0,044	0,62 – 0,80
17	Extern.	0,67	0,050	0,57 – 0,77
18	Extern.	0,31	0,064	0,18 – 0,43
19	Extern.	0,84	0,032	0,78 – 0,90
20	Extern.	0,79	0,032	0,73 – 0,85

Legenda: Intern. = Internalizante; Extern. = Externalizante.

Apenas o item 18 (“*eu evito estar em contato com os outros*”) do fator Externalizante apresentou uma carga fatorial de 0,31. Apesar disso, optou-se por mantê-lo no modelo devido à sua relevância teórica, uma vez que ele descreve uma ação clara e direta de evitar o contato com outras pessoas, que pode estar ligada a comportamentos externalizantes e ao isolamento social. Os demais itens (16, 17, 19 e 20) deste fator se

concentram nas reações emocionais (nervosismo, conforto) ou cognitivas (aceitação ou rejeição de elogios) em contextos sociais, o que envolve uma dimensão mais interna (ansiedade social, autopercepção, crenças sobre o que os outros pensam de si).

Os coeficientes de alfa de Cronbach e ômega foram calculados a fim de avaliar a confiabilidade interna dos itens do *IWI*. Ambos têm o objetivo de verificar quão bem o conjunto de itens podem mensurar um conjunto de competências para se recuperar de adversidades, regular emoções, ter confiança em realizar tarefas e valorizar a si mesmo. Para o fator Internalizante, composto por 15 itens, os coeficientes apresentaram valores excelentes ( $\alpha = 0,90$ ;  $\omega = 0,91$ ), indicando uma alta confiabilidade. No fator Externalizante os valores foram moderados tanto para o alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,68$ ) quanto para o ômega ( $\omega = 0,76$ ). Apesar de serem aceitáveis em pesquisas exploratórias, indicam que os itens não são tão fortemente correlacionados entre si.

Para verificar o quanto o *Inner Wealth Inventory*, instrumento que avalia um conjunto de atributos internos definidos no estudo como “riqueza interior”, está relacionado a comportamentos desviantes no trabalho, foi realizada uma correlação de Pearson entre os fatores de ambas as escalas. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 4.

Tabela 4  
Correlação entre os fatores do IWI e da WDS-SF

Variáveis	Internalizante (IWI)	Externalizante (IWI)	Produtividade (WDS-SF)	Interpessoal (WDS-SF)	Infracional (WDS-SF)
Internalizante (IWI)	-	-	-	-	-
Externalizante (IWI)	0,46***	-	-	-	-
Produtividade (WDS-SF)	-0,25***	-0,10	-	-	-
Interpessoal (WDS-SF)	-0,17**	-0,11	-0,18**	-	-
Infracional (WDS-SF)	-0,12*	-0,18**	0,40***	0,34***	-

Nota: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Verificou-se que há uma correlação significativa, positiva e de magnitude moderada entre as dimensões Internalizante e Externalizante do *IWI*. Todos os fatores da *WDS-SF* foram correlacionados significativamente de maneira negativa, magnitude fraca, com o fator Internalizante do *IWI*. Os resultados indicam que quanto mais desenvolvidos os valores internos de um indivíduo, menos comportamento desviante ele tende a cometer no trabalho. O fator Externalizante apresentou correlação significativa, negativa e de magnitude fraca apenas com o fator Infracional da *WDS-SF*, sugerindo que quanto menores os recursos de habilidades sociais, maior é a chance de as pessoas violarem normas e leis.

Em relação à Escala de Comportamentos Desviantes, o resultado significativo negativo e de magnitude fraca evidenciou que quanto maior a eficiência no trabalho, menor é a tendência de comportamentos de manipulação para atingir um objetivo. As correlações também significativas, positivas de magnitude moderada entre o fator infracional e o fator de produtividade e interpessoal, sugerem que a violação a normas e leis no trabalho está associada a comportamentos manipulativos e baixa eficiência no trabalho.

Por meio de uma análise descritiva identificou-se que a pontuação total dos participantes na Escala de Comportamentos Desviantes no Trabalho foi de mínimo nove pontos e máximo de 32, com uma média de 13,7 ( $DP = 3,65$ ), sendo que a possibilidade de pontuação máxima seria de 45 pontos. Com base nesta pontuação, utilizou-se o valor de desvio padrão para criar dois grupos, o primeiro com pontuação mínima de até 10 pontos, sendo este considerado com menor nível de comportamento desviante no trabalho, enquanto o segundo com pontuação maior de 17 pontos caracterizados mais comportamentos desviantes. A partir destes dois grupos foi realizado um teste *t de Student*

para verificar se haveria diferenças entre os fatores Internalizantes e Externalizantes do IWI (Tabela 5).

Tabela 5.

Resultados do teste de diferença nos níveis de valores internos e externos em razão das pontuações em comportamentos desviantes no trabalho

Variáveis	Escores			Estatística do teste t			
	M	DP	T	Gl	p	Diferença de Média	d de Cohen
<b>Internalizante</b>	Menor comp. desv. (n = 59)	61,0	8,13				
	Maior comp. desv. (n = 54)	52,9	9,23	4,98	111	0,001	1,63 0,93
<b>Externalizante</b>	Menor comp. desv. (n = 59)	18,5	3,10				
	Maior comp. desv. (n = 59)	17,1	3,11	2,31	112	0,023	0,58 0,43

Legenda: comp. desv. = comportamento desviante no trabalho.

Os resultados indicaram uma diferença significativa entre os grupos com menor e maior comportamento desviante no fator Internalizante do *IWI*, demonstrando que aqueles com menor envolvimento em comportamentos desviantes tendem a apresentar escores mais altos em características internalizantes. O tamanho de efeito desta diferença é grande, indicando ser considerável. O fator Externalizante também revela uma diferença significativa entre os grupos com menor e maior comportamento desviante no trabalho, indicando que os participantes com maior envolvimento em comportamentos desviantes têm escores ligeiramente mais baixos nas características externalizantes. No entanto, o tamanho do efeito dessa diferença é moderado.

## Discussões

O presente estudo teve por objetivo propor a adaptação do instrumento *Inner Wealth Inventory* para a população brasileira, e ainda investigar suas propriedades psicométricas. O referido instrumento busca avaliar o quanto de atributos pessoais o sujeito possui que o tornam capaz de possuir uma crença positiva em si mesmo e ser

coerente com os seus valores, independente do comportamento do outro (Bennet et al., 2023).

Após as etapas que levaram à adaptação do *Inner Wealth Inventory* para o presente estudo sobre ética profissional dos atuais e futuros operadores do Direito, os resultados demonstraram que o instrumento possui adequadas propriedades psicométricas para os fins aqui perseguidos. Considerando que a riqueza interior pode ser definida como um conjunto de competências e habilidades que auxiliam o sujeito a enfrentar desafios diários com equilíbrio, resiliência, autocontrole, há estreita ligação entre tais construtos e o comportamento justo e reto no ambiente de trabalho (Llano & Llano-Cifuentes, 1999).

Quando se fala em ética, é comum a percepção de que os benefícios são intangíveis, e os custos imediatos (Cohen, 2003). No entanto, tendo em vista o preâmbulo do Código de Ética e Disciplina da OAB informando a direção a seguir com relação à postura ética na advocacia, o profissional do Direito há de valorizar imperativos de conduta, afinal, Ética e Direito caminham juntos em busca de harmonia e paz social (Senhuki, 2016).

Analizando questões apresentadas aos entrevistados, observa-se, por exemplo, que a capacidade de superar adversidades futuras está relacionada ao construto resiliência, enquanto lidar com sentimentos difíceis se relaciona à tolerância emocional. Já a sensação de confiança em si mesmo se correlaciona ao construto autoestima, enquanto se sentir à vontade em interações sociais está ligado à habilidade social. Assim é que o presente estudo confirmou a correlação entre a riqueza interior com o agir de forma ética, e assim não adotar comportamentos que burlem normas éticas e políticas organizacionais para obter vantagens pessoais ou interpessoais (Cortez et al., 2024).

O *Inner Wealth Inventory* apresentou satisfatória correlação com comportamentos desviantes no trabalho. Com base nos resultados, verificou-se o quanto

os participantes valorizam adotar bons padrões de conduta no trabalho, conferindo evidências de validade ao *Inner Wealth Inventory*, tanto na estrutura interna quanto na consistência interna, haja vista a eficiente interrelação entre os itens que compõem o instrumento (Santos et al., 2009) e entre os demais questionários aplicados. As respostas dos participantes sobre questões éticas na prática jurídica confirmaram o entendimento de que a formação jurídica deve priorizar a ética, e tal padrão de entendimento se mostrou constante em respostas que reforçam o compromisso com a integridade profissional.

Ao correlacionar o *Inner Wealth Inventory* com o *Workplace Deviance Scale – Short From*, verifica-se coerência nos padrões das respostas. Estas indicaram que os participantes não buscavam atingir objetivos ou vantagens pessoais em detrimento do outro ou da organização (Cortez et al., 2024), nem tampouco concordavam que para ser um profissional bem-sucedido, seria necessário priorizar interesses pessoais em vilipêndio à verdade e ao comportamento ético.

É também de destacar que mais de 97% dos respondentes afirmaram agir corretamente, mesmo sem serem observados, demonstrando a crença em si mesmo, na própria grandeza e nas próprias habilidades (Bennet et al., 2023). Ademais, as respostas puderam indicar que quanto mais desenvolvidos os valores internos de um indivíduo, valorados pelo *Inner Wealth Inventory*, menor sua tendência em adotar comportamento desviante no trabalho, verificado pela aplicação do *WDS-SF*. Por outro vértice, quanto menores os recursos de aptidões nas interações coletivas, maior é a chance de as pessoas violarem normas e leis. De fato, o envolvimento com práticas delituosas está associado a um baixo repertório de habilidades sociais (Gonçalves et al., 2023).

Assim, tanto em um instrumento (IWI) quanto em outro (WDS-SF), ficou evidente que uma pessoa socialmente competente é capaz de interpretar adequadamente o ambiente social, habilitado para compreender os desempenhos esperados (Oliveira et

al., 2021). Também se verificou que a maioria dos participantes afirmou raramente testemunhar comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho, o que demonstra a compreensão de que se faz necessária a lealdade e confiança nas relações humanas, sem as quais os homens viveriam em permanente estado de guerra (Diniz & Santiago, 2022).

Entretanto, apesar de não serem predominantes, comportamentos antiéticos estão presentes e são percebidos por uma parte significativa dos participantes da pesquisa. Dos 277 respondentes, 84 afirmaram ocasionalmente presenciar comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho, 50 declararam testemunhar com frequência tais acontecimentos e 10 assinalaram que sempre veem comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho. Ou seja, em que pese a afirmação de se preservar a conduta primada pela honra, nobreza e demais atributos apregoados no Código de Ética (Almada, 2016), os participantes verificaram comportamentos contrários nos colegas com quem dividem o ambiente de trabalho.

Embora possa ser prematuro afirmar, o fato de tais comportamentos serem apontados pelos respondentes com relação a colegas, é um indicativo de que talvez a deletéria influência do dinheiro nas atuações profissionais de uma sociedade de consumo (Nalini, 2020) interfira num ambiente ético de trabalho. Também é possível que os respondentes não tenham sido tão fidedignos em suas respostas ao tratar do próprio comportamento. Isso porque a habilidade de contornar regras e protocolos típica do “jeitinho brasileiro” (Cortez et al., 2023) também pode influenciar na análise dos resultados.

Quando se trata de advogado, pode ser ainda mais embaraçoso ao profissional das leis admitir que não segue comportamentos desejáveis tão à risca quanto deveria. Isto porque há o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/1994) e o Código de Ética e Disciplina da OAB a serem criteriosamente seguidos e obedecidos. E tais diplomas não são apenas

indicativos de procedimentos, mas regras deontológicas providas de força normativa (Lino, 2023) e sancionadora.

Em relação à pressão para agir contra princípios éticos, a maior parte dos participantes não se sente intimidado a contrariar tais preceitos, mas uma minoria considerável admite enfrentá-la. Logo, não se pode negar a ocorrência de pressão para comprometer valores éticos, o que pode significar que a busca pelo resultado, pelo êxito, pelo lograr-se vitorioso em uma demanda, tem potencial para interferir na opção pelo comportamento ético e probo. Tal fato ainda pode ser justificado pela necessidade que o advogado comumente sente de demonstrar sucesso profissional para conquistar clientes (Vilain & Pereira, 2013).

Ainda leva à reflexão o fato de o anseio em suprir as demandas do mercado e não ser atropelado pela concorrência (Santos, 2021) reverberar numa pressão a agir contra princípios éticos. Também é de destacar que muitos profissionais acabam por assumir grandes causas seduzidos pela grande repercussão, movidos pela busca da notoriedade, da fama, do lucro (Bomfim, 2010), o que possivelmente os façam se sentir impelidos a adotar uma conduta contrária às próprias convicções éticas.

Quanto à relação com clientes, ela é vista como a mais vulnerável a comportamentos antiéticos no trabalho jurídico, o que pode ser explicado pelo fato de a relação cliente-advogado ser alicerçada na tênue linha da confiança e lealdade, fortemente passível de abalo (Pereira et al., 2013). A percepção de vulnerabilidade também se estende a todas as relações profissionais no ambiente jurídico, com foco nas relações com colegas e o sistema judicial.

De fato, é perceptível a quem advoga que a relação com o cliente tende a ser mais suscetível a comportamentos antiéticos, e uma das razões é porque, temendo que o cliente não o contrate, o advogado deixe de alertar o pretenso cliente das consequências daquela

demandas (Nalini, 2020). Contudo, ao agir desta forma, o profissional do Direito negligencia um dos principais deveres do advogado, exposto no art. 2º, VII, que é de desaconselhar lides temerárias, a partir de um juízo preliminar de viabilidade jurídica (Código de Ética e Disciplina da OAB).

Outra razão mais comumente observável é de advogados que usam para si valores que seriam de seus clientes, que por sinal, é a maior percentagem de faltas em que incorrem os advogados (Sodré, 1984). Neste quesito é importante destacar que a lei estatutária do advogado não apenas prevê sanção de suspensão, como ainda dispõe expressamente que a penalidade perdurará até a satisfação integral da dívida, inclusive com correção monetária (art. 37, § 2º, Lei 8.906/1984). Logo, o advogado que receber quantias que deveriam ser repassadas a seu constituinte e utilizá-las em proveito próprio, pagará juros, além de se sujeitar às penas disciplinares previstas no Estatuto da OAB (Freitas, 2004).

Também é comum problemas relacionados aos honorários por ausência de moderação, em que ao final da demanda o advogado acaba auferindo vantagem superior à de seu constituinte (Nalini, 2020), o que viola frontalmente vários dispositivos do Código de Ética e Disciplina da OAB. É verificável ainda o locupletamento indevido, quando o advogado, aproveitando-se de caso de extrema urgência do paciente ou baixa instrução do contratante, abuse de seu direito, (Pereira et al., 2013), seja de estabelecer honorários, seja o de agir com dedicação, empenho e denodo, seja ainda o de não omitir fatos relevantes inerentes ao pleito jurídico.

Considerando as violações éticas relacionadas a questões financeiras, repisa-se a grande lição de Carvalho Neto, de que “a paixão servil do dinheiro é incompatível com a dignidade da profissão, sendo certo que o advogado, na plenitude do seu nobre ofício, não pode medir os cuidados pela causa segundo o valor dos honorários vencidos e vincendos.”

(Bomfim, 2010, pág. 1). Pelo fim sacerdotal da profissão, é que os maus comportamentos dos advogados são altamente reprováveis, como a valorização maior aos benefícios financeiros do mandato outorgado (Pires, 2020), posto a incompatibilidade da advocacia com qualquer procedimento de mercantilização (art. 5º, Código de Ética da OAB).

No que se refere à relação com colegas e com o sistema judicial, é também passível, segundo os respondentes, de comportamentos antiéticos. No relacionamento entre colegas, caracteriza infração ao dever de cortesia e confraternidade quando os advogados, motivados pela animosidade comum, substituem os contendores e trocam entre si expressões injuriosas (Sodré, 1984). Também é uma falta comum e que caracteriza infração disciplinar, aceitar procuração de quem já tem advogado constituído, sem informar o advogado anterior, pois assumir uma causa em andamento acarretaria extorsão e desamparo ao direito subjetivo do primeiro (Carvalhosa, 1998).

Já no que diz respeito ao sistema judicial, há de se considerar o emprego de recursos protelatórios, abusivos, aproveitando-se da morosidade da justiça como estratégia para obtenção da impunidade do cliente (Bomfim, 2010), ou ainda atraso à realização do direito do outro. Também ocorre hodiernamente de o profissional do Direito valer-se de inteligência artificial como principal ferramenta, muitas vezes substituindo-a pelo próprio conhecimento e experiência na elaboração de petições, ou ainda sonegando informações relativas ao uso de algoritmos (Andrade & dos Santos Luz, 2024), o que em última análise fere a lealdade e boa-fé, primados a serem perseguidos pelo advogado.

Em termos de denunciar comportamentos antiéticos, muitos participantes se sentem desconfortáveis, refletindo uma possível cultura de hesitação ou medo de represálias, apesar de serem raros os revides. No entanto, a presença de possíveis revanches ainda representa um significativo obstáculo para que os profissionais se sintam seguros ao reportar condutas inadequadas no ambiente de trabalho. E tal barreira não é

exclusiva da advocacia, pois muitos comportamentos indesejáveis em outras profissões não são denunciados por medo de retaliação ou falta de conhecimento sobre como denunciar (da Cruz & Costa, 2024).

Tal fato pode indicar, por exemplo, receio de punições, haja vista a existência de condenações em ações por indenização de dano moral movidas por advogados denunciados em processo administrativo disciplinar improcedente. Ademais, a dificuldade de obtenção de provas acaba por inibir as denúncias, pois como o processo administrativo deve estruturar o devido processo legal como elemento de proteção do cidadão pela repercussão na sua esfera jurídica (Guimarães, 2020), a ausência de elementos probatórios suficientes pode resultar em consequências piores que as advindas da inércia.

Também é comum aos profissionais conviverem em ambiente onde imperam condutas reprováveis como corrupção e propina, (Júnior et al., 2018), dentre outros procederes reprováveis, que acabam por gerar o fundado receio de represálias, pois a falta de escrúpulos dos colegas cria a imagem de pessoas dispostas a qualquer coisa. Por fim, não se pode deixar de mencionar que a passividade frente a comportamentos antiéticos de colegas pode ser justificada como um medo de represálias apenas com o fim de forjar um álibi que satisfaça o egoísmo e legitime a escalada da incivilidade banalizada e negada (Mendonça, 2018).

De modo geral, os resultados da pesquisa indicaram que existe uma predominante valorização das adequadas condutas profissionais, rejeitando a ideia de agir em seu próprio benefício em detrimento da verdade. Isso sugere um entendimento majoritário de que é dever do advogado atuar com decoro, lealdade, dignidade e boa-fé (de Araújo Sá, 2024), com pouca tolerância para desvios ou priorizações contrárias. Talvez isso demonstre que intrinsecamente os profissionais e estudantes do Direito têm internalizada

a função social do advogado enquanto contribuidor para a promoção dos direitos humanos e a luta pela formação de uma sociedade mais justa e igualitária (Bezerra, 2023).

Apesar de haver a predominância do entendimento sobre a necessidade de valorizar a ética profissional e por ela se conduzir, alguns resultados acerca do comportamento desviante no trabalho demonstram que ainda há aqueles que agem de forma contrária ao que a ética profissional preceitua. De fato, decisões éticas configuram inicialmente verdadeiros dilemas, suscitando questões de suma importância e implicações significativas para o exercício da profissão no campo jurídico (Andrade & dos Santos Luz, 2024). Logo, revela-se importante um mapeamento sobre o comportamento ético e a utilização de instrumentos capazes de avaliar a ética.

Apesar de não aferir diretamente a ética, o instrumento psicométrico *Inner Wealth Inventory* avalia construtos que somados estariam relacionados a condutas moralmente desejáveis. Assim, o IWI infere valores como resiliência (não estragar o dia), autocontrole (poder se acalmar), autoeficiência (fazer mudanças positivas), autoestima (confiança em si mesmo), propósito (ver sentido na vida), autonomia (controle na vida), bem-estar (vida em equilíbrio), habilidades sociais (tranquilidade no contato com o outro). Há quem diga que aparentes paradoxos éticos nada mais são que reflexos da riqueza interior (Llano & Llano-Cifuentes, 1999), o que pode evidenciar a relação entre a ética e a riqueza interior.

E no âmbito do Direito, a riqueza interior é de grande relevância, haja vista a necessidade de se manter o autocontrole, autoconfiança e autoeficácia ao lidar com necessidades, exigências e realidades do estresse na profissão do advogado (Antunes, 2020). De fato, o profissional do Direito enfrenta situações de grande pressão, como prazos processuais escassos, desentendimentos entre as partes, insegurança jurídica, e apesar de tudo, precisa manter a calma, a resiliência e bons sentimentos. Tais propósitos

é que o ajudarão a entender sua importância e sua função social enquanto auxiliar na promoção de uma sociedade mais justa (Bezerra, 2023).

Considerando tais aspectos, emerge a importância de se mensurar questões pessoais que fazem as pessoas agirem de acordo ou de forma contrária àquilo que é predito pelo código de ética. E considerando a estreita ligação entre os atributos que compõem o que foi denominado neste trabalho de riqueza interior, e o comportamento ético no trabalho, revela-se possível a utilização do *Inner Wealth Inventory* para avaliar a ética profissional. Não é de se olvidar que as narrativas sobre a ética têm infinitas faces, e para a filosofia grega, ela está subordinada ao bem comum e à vida feliz (Nassar & de Farias, 2017), o que mais uma vez remete aos atributos que compõem a riqueza interior.

Entretanto, adaptar um instrumento de avaliação exige utilização de indicadores confiáveis de qualidade técnica e validade, cujas evidências de validade baseadas no conteúdo envolvem conteúdo, elaboração, redação e formato dos itens, além de como serão administrados e pontuados os instrumentos (Coppi & Cid, 2022). Neste diapasão, a utilização concomitante do *Inner Wealth Inventory* com *Workplace Deviance Scale – Short Form* conferiu a necessária validade ao instrumento pela correlação eficiente de respostas de acordo com o que foi esperado: quanto maior o comportamento desviante e antiético no trabalho, menores as pontuações no inventário de riqueza interior (IWI).

De fato, o IWI avalia a riqueza interior por meio de fatores internalizantes e externalizantes, que demonstram que o conjunto de valores presentes no instrumento, como a resiliência, autocompromisso, autocontrole, autoeficácia, autoconhecimento, dentre outros, contribui para uma conduta mais ética no trabalho, haja vista a riqueza interior ser fruto da essência humana (Oliveira, 2023). Essa riqueza interior é constantemente desafiada pelo meio, auxiliando no seu desenvolvimento: quanto mais a vida é desafiada, mais escolhas precisam ser feitas, auxiliando no enriquecimento interior (Oliveira, 2024).

Também se verificou a adequada consistência interna do instrumento *Inner Wealth Inventory*, haja vista haver homogeneidade, ou seja, os subfatores do instrumento medem a mesma característica (Souza et al., 2017), que é justamente o conjunto de habilidades que compõem a riqueza interna de um indivíduo. As evidências de validade baseadas na estrutura interna puderam relacionar o conteúdo do instrumento IWI com o domínio do que se pretende avaliar (Seize & Borsa, 2022), que são os atributos que compõem a riqueza interior, investigando-se como os itens que compõem o inventário de riqueza interior se correlacionam e o que essa correlação diz sobre uma característica.

Constatou-se uma correlação significativa, positiva e de magnitude moderada entre as dimensões Internalizante e Externalizante do IWI. Todos os fatores da WDS-SF foram correlacionados significativamente de maneira negativa, magnitude fraca, com o fator Internalizante do IWI. A medida de correlação mostrou a relação entre as variáveis IWI e WDS-SF, posto que ambas variam de forma associada, na medida em que, quando aumenta a proporção de uma variável, diminui a da outra (de Moura et al., 2022).

A qualidade de um instrumento de avaliação é determinada pelas propriedades psicométricas como confiabilidade e validade, medindo fielmente e com precisão o que no presente estudo é a riqueza interior e sua correlação a atributos que levam ao agir de forma ética (Pilatti et al., 2010). Os resultados da pesquisa indicaram que quanto mais desenvolvidos os valores internos de um indivíduo, menos comportamento desviante ele tende a cometer no trabalho, o que leva a uma conexão com a preservação, na conduta do advogado, à honra, à nobreza e à dignidade da profissão (Código de Ética da OAB).

O fator Externalizante apresentou correlação significativa, negativa e de magnitude fraca apenas com o fator Infracional da WDS-SF, sugerindo que quanto menores os recursos de habilidades sociais, maior é a chance de as pessoas violarem normas e leis. De fato, se se considerar que as habilidades sociais se referem ao

comportamento social do indivíduo, contribuindo para a qualidade do relacionamento com o outro e prevenindo problemas de comportamento (Oliveira et al., 2021), o déficit de habilidades sociais também pode ser um importante fator associado ao envolvimento em ato infracional (do Amaral et al., 2022).

Tais constatações são verificáveis da própria correlação entre os testes da pesquisa e o teor da resposta: verificou-se que quanto maior a eficiência no trabalho, menor é a tendência a comportamentos de manipulação para atingir um objetivo; quanto maior a violação a normas e leis no trabalho, maior a ocorrência de comportamentos manipulativos e baixa eficiência no trabalho. De fato, se o indivíduo se identifica com os valores e normas vigentes no seu sistema social, maior é o sentimento de pertencimento e maior o temor de exclusão, de forma que se estes laços estiverem fragilizados, maior a probabilidade de ocorrer infração (Jochem et al., 2020).

No questionário *WDS-SF* identificou-se que a pontuação total dos participantes foi de mínimo 9 pontos e máximo de 32, com uma média de 13,7 ( $DP = 3,65$ ), sendo que a possibilidade de pontuação máxima seria de 45 pontos. A título de ilustração, note-se que com relação à frequência com que os participantes testemunham comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho, a maior parte dos respondentes indicou que raramente presencia tais atitudes ( $n = 93$ ; 33,6%), e com relação à adesão a princípios éticos, 97,1% afirmou agir corretamente, mesmo sem serem observados.

Portanto, o resultado do estudo demonstrou uma equivalência nas respostas relativas ao comportamento desviante no trabalho e o inventário de riqueza interior, sendo o primeiro medido pelo *WDS-SF*, e o segundo pelo *IWI*. Verificou-se que quanto maior a pontuação no inventário de riqueza interior, cujos construtos foram resiliência, autoeficiência, autoestima, propósito, autonomia, bem-estar, habilidades sociais, dentre outros que somados demonstram a crença positiva em si mesmo (Bennett et al., 2023),

menor a pontuação no comportamento desviante, caracterizados pela menor produtividade, características interpessoais negativas e comportamento infracional, medidos pelo WDS-SF (Cortez et al., 2024).

## **Considerações Finais Parciais**

Considera-se que a pesquisa atingiu o objetivo de analisar e relacionar a ética ao *Inner Wealth Inventory* e validar sua eficiência com questionário sobre o comportamento no trabalho, medido pelo WDS-SF. Seu escopo foi estudar a importância da ética para o estudante de Direito ao advogado, mormente por se tratar de uma ciência que busca fazer prevalecer o justo sobre o injusto e a máxima de dar a cada um o que é seu. Os profissionais do Direito possuem o dever de serem defensores da justiça e contribuírem para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária (de Jesus, 2023).

Entretanto, ainda que se busquem estratégias para fomentar o atuar ético do advogado independente de plateia a testemunhar suas ações pautadas no justo, há de se reconhecer a complexidade na promoção genuína do comportamento ético em contrapartida ao “jeitinho brasileiro” e à cultura da prevalência do lucro sobre qualquer ideal. Mas compreender tais sofismas pode contribuir para a formação de futuros advogados mais voltados à valorização do imperativo de condutas, afinal, ética e direito caminham juntos em busca de harmonia e paz social (Senhuki, 2016).

Não se olvide ainda que quando se fala em ética, como já mencionado, os benefícios são intangíveis, e os custos imediatos (Cohen, 2003), de forma que existe um aparente paradoxo, especialmente ao profissional que pela grande concorrência no mercado, vê-se muitas vezes impelido a produzir em atropelo dos próprios valores. Isso sem falar na sedução pelo dinheiro, pelas causas midiáticas e pelo poder, que podem se sobrepor aos valores, os princípios, às boas regras de conduta. E mais uma vez vem à tona

a importante função social do profissional que auxilia na realização da justiça, e como tal, deve ter a envergadura ética resistente e a postura resiliente para se manter firme nos seus ideais.

O Código de Ética e Disciplina da OAB apresenta como deveres do advogado o destemor, independência, honestidade, decoro, veracidade, lealdade, dignidade e boa-fé. Na apresentação do Código, ressalta-se a importância de o advogado aprimorar-se no culto dos princípios éticos para bem servir à verdade e à justiça. A própria palavra advogado provém do latim *ad vocatus* e significa chamar para perto, chamar para a defesa de alguém, buscando alcançar a justiça (Alves et al., 2013). De fato, a função do advogado é essencial à realização da justiça, por isso é de se esperar que tal profissional atue de acordo com os mais elevados primados do comportamento ético.

E ao se falar no conjunto de repertório e habilidades que leva o indivíduo a acreditar em si e nutrir bons sentimentos, pode-se pensar no instrumento *Inner Wealth Inventory*. O *inner wealth*, que neste estudo é chamado de riqueza interior, é justamente um construto baseado em pontos fortes centrado em capacitar os indivíduos a perceberem seu valor inerente e seu potencial como pessoas. (Kalkbrenner et al., 2024).

E foi considerando as habilidades tratadas no referido instrumento psicométrico, que se concluiu pela intrínseca relação que ele guarda com bons valores e virtudes éticas, o que a aplicação de questionários interrelacionados logrou êxito em demonstrar. Assim, é que se pode concluir, pelo resultado da pesquisa, que implementar a abordagem *Inner Wealth* na educação em Direito é crucial para formar profissionais que não apenas dominem o conhecimento jurídico, mas que também sejam éticos, resilientes, socialmente responsáveis, e com uma gama de atributos que lhes garantam a confiança em si mesmo e na capacidade de contribuir.

Ao focar no desenvolvimento integral dos estudantes, este modelo educacional promove desfechos positivos pró-sociais, como maior empatia, cooperação e uma abordagem mais humanista ao exercício do Direito. Além disso, contribui para a prevenção da violência, ao capacitar os futuros profissionais a lidarem com conflitos de maneira construtiva e pacífica, promovendo um sistema de justiça mais justo e equitativo. Em um mundo cada vez mais complexo e desafiador, formar profissionais de Direito com uma sólida riqueza interior é essencial para enfrentar as demandas éticas e sociais da contemporaneidade.

### **Limitações de estudo**

O *Inner Wealth Inventory* é um instrumento promissor e que pode contribuir para o mapeamento de atributos éticos no estudante e profissional de Direito. No entanto, considera-se o perfil da amostra uma limitação. Os participantes respondentes foram buscados em razão de compor o público-alvo específico para o estudo, formado por estudantes de Direito e advogados, contudo a amostra foi menor que a esperada e idealizada antes da coleta de dados. Foi um esforço hercúleo que envolveu muitas pessoas solidárias ao estudo e à pesquisadora para conseguir um número que não chegou à pretensão inicial de 500 participantes.

Também é de destacar que possivelmente o tema da pesquisa – ética – tenha atraído para a participação apenas pessoas que buscam pautar seu comportamento nos primados da boa conduta, do fazer o certo mesmo sem testemunhas. Desta feita, sendo uma pesquisa sobre ética, pessoas com outras prioridades que não a da boa conduta, dificilmente se disponibilizariam a gastar uns minutos de seu tempo para aderir à pesquisa, o que pode comprometer os resultados.

Por fim, é possível que os participantes não tenham sido completamente honestos nas suas respostas. Sabedores de que se tratava de uma pesquisa sobre ética, é possível que carreguem consigo um viés que os leve a escolher as respostas que tendam mais a um perfil eticamente eficiente.

Entretanto, ao menos os dados obtidos com o estudo foram eficientes para demonstrar a relação entre aqueles que primavam pelos valores éticos terem elevadas pontuações no que se refere aos atributos que compõem o que aqui chamamos de “riqueza interior”. Outrossim, obteve-se informações sobre o conjunto de competências e habilidades pessoais que as caracterizam e sua correlação com o agir de forma ética, e assim não cometer comportamentos desviantes no trabalho.

### **Agenda de estudo futuro**

Atualmente é comum não só aos profissionais do Direito, como a todos os cidadãos, presenciar decisões judiciais colidentes sobre o mesmo tema, assim como observar casos em que o Judiciário legisla ao invés de aplicar a lei ao caso concreto. Quer seja pela multiplicidade de fontes, quer seja pela Escola da Exegese, que levaram ao Neoconstitucionalismo, tem-se atualmente um protagonismo exacerbado do Poder Judiciário (Staut, 2020). Na esteira deste entendimento, o Judiciário vale-se da justificativa de que os princípios constitucionais ou a hermenêutica dão suporte a qualquer tipo de entendimento.

E assim é que se vê um mesmo direito subjetivo violado ter garantido para si uma tutela estatal, enquanto que outro de situação idêntica, enfrenta a frustração do improviso de seu pleito. O que levaria julgadores a entendimentos tão díspares sobre a mesma matéria? Lançando mão de hermenêuticas mirabolantes, o Judiciário leva a população a uma verdadeira insegurança jurídica, haja vista que um entendimento outrora

consolidado, da noite para o dia, transforma-se numa pretensão infundada e sem guarida em nenhuma lei.

Atentos a tal realidade contemporânea, alguns participantes da presente pesquisa sugeriram um estudo com os julgadores, sejam magistrados, sejam desembargadores. Embora seja possível que os entendimentos colidentes sobre um mesmo tema apenas se baseiem em visões divergentes sobre uma mesma matéria, não se pode ignorar o fato de que talvez a ética não seja o parâmetro mais utilizado a amparar e guiar as decisões dos julgadores.

Neste sentido é que se propõe a aplicação da pesquisa entre magistrados e desembargadores, com poucas adaptações nos questionários a serem empregados. Possivelmente seja um grande desafio que demande tempo e disposição para conversar com cada juiz individualmente e pedir sua participação, mas seria um estudo interessante a se fazer e inclusive que poderia servir de amparo aos estudantes de Direito.

Ainda se propõe a ampliação do presente estudo entre acadêmicos do Direito e advogados, a fim de confirmar os resultados com um público maior. No que tange à ampliação da pesquisa com o público-alvo, também se pensa em separar os públicos, realizando um estudo direcionado unicamente aos estudantes de Direito, a fim de verificar seus primados éticos e se estes se mantêm inalterados na comparação entre acadêmicos do primeiro com os do último semestre do curso.

## Referências

- Ahmed, M., & Khan, MI (2023). Além da percepção universal: revelando o impacto paradoxal da liderança ética no comportamento pró-organizacional antiético dos funcionários. *Heliyon*, 9 (11). doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21618>
- Alves, A. J. P., de Amorim Melo, F. C., Fernandes, N. N. S., & de Casimiro, L. M. S. M. (2013). A impescindibilidade do advogado exaltada na Constituição de 1988. *Direito e Democracia*, 14(2).
- do Amaral, M. P., Pinto, F. J. M., Alves, D. L. G., da Silva, S. R., & Stelko-Pereira, A. C. (2022). Adolescência e Comportamento Infrator: Correlação com Fatores Sociodemográficos, Envolvimento em Drogas e Habilidades Sociais. *Saúde e Desenvolvimento Humano*, 10(3). doi: 10.18316/sdh.v10i3.8300
- Andrade, A. A., & dos Santos Luz, C. D. (2024). Desafios éticos da utilização da inteligência artificial na elaboração de peças jurídicas. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, 7(14), e141126-e141126. doi: <https://doi.org/10.55892/jrg.v7i14.1126>
- Antunes, F. (2020). *Estresse em advogados*. Chiado Brasil.
- de Araujo Sá, J. A. C. (2024). A advocacia sob a lente do ministério público. *Boletim IBCCRIM*, 29(345), 7–8. Recuperado de [https://doi.org/10.21111/at-tadib.v7i1.523](https://publicacoes.ibccrim.org.br/index.php/boletim_1993/article/view/1337Asparouhov, T., & Muthén, B. (2009). Exploratory Structural Equation Modeling. <i>Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal</i>, 16(3), 397-438.</a></p><p>de Azevedo Sodré, R. (1984). <i>A ética profissional e o estatuto do advogado</i>. Edições LTr.</p><p>Bahroni, I. (2012). A Natureza da Evolução: Um Estudo sobre a Filosofia de AM Iqbal. <i>At-Ta'dib</i> , 7 (1). doi: <a href=)

Bennett, E. D., Kalkbrenner, M. T., Glasser, H. H., Tafoya, B., Nuño, V. L., & Bingham, L. (2023). Development and Initial Validation of Scores on the *Inner Wealth Inventory*: Implications for Human Service Management and Practice. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 47(2), 122-136. doi: <https://doi.org/10.1080/23303131.2022.2158977>

Bereta, T. A. D. S. A formação da personalidade ética e o desenvolvimento moral. In: A formação ética do psicólogo: ambiente acadêmico e competência moral [online]. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2020, pp. 97-158. ISBN: 978-65-86546- 97-2. Available from: <https://books.scielo.org/id/69t7z>. doi: <https://doi.org/10.36311/2020.978-65-86546-97-2>

Bezerra, L. K. C (2023). A função social do advogado e seu papel na garantia do acesso à justiça. <https://repositorio.pgsscogna.com.br//handle/123456789/60873>

Bielsa, R. (1934). La abogacía. Ed. El Ateneo, Bs. As., apud Ruy de Azevedo Sodré, O advogado, seu estatuto e a ética profissional.

Bittar, E. C. (2006). Ética, cidadania e constituição: o direito à dignidade e à condição humana. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, 8(1), 125-155. Recuperado de [http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-08/RBDC-08-125-Eduardo\\_Bittar.pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-08/RBDC-08-125-Eduardo_Bittar.pdf)

Bomfim, B. C. (2010). Advocacia, ética e justiça.

Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423–432. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>

Carvalhosa, M. (1998). O Dever de Solidariedade na Cassação de Mandato de Advogado Constituído. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, (15).

Chang, S. H., Shu, Y., Yi-Hsien, L.& Chih-Lien W. (2018). “I Believe”, “I Think”, then “I Will”? Investigating the Mediator Role of Ethical Judgment between Internet

Ethical Self-efficacy and Ethical Behavioral Intention, Computers in Human Behavior, doi: 10.1016/j.chb.2018.10.034

Código de Ética e Disciplina da OAB. Resolução número 02/2015 Aprova o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB.  
<https://www.oab.org.br/arquivos/resolucao-n-022015-ced-2030601765.pdf>

Cohen, D. (2003). Os dilemas da ética. *Revista Exame*, 792(10).

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (1988, 05 de outubro). Presidência da República.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

Coppi, M., Fialho, I., & Cid, M. (2022). Evidências de validade baseadas no conteúdo de um instrumento de avaliação da literacia científica. *Cadernos de Pesquisa*, 29(2), 99-127. doi: <https://doi.org/10.18764/2178-2229v29n2.2022.27>

Cortez, P. A. (2019). Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos: Contribuições emergentes em psicometria e avaliação psicológica. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 108-110. doi: 10.15689/ap.2019.1801.15431.12

Cortez, P. A., Miranda, J. N. O., & Pereira, R. P. Propriedades psicométricas da escala de comportamento desviante no trabalho-versão reduzida (WDS-SF). doi: 10.35168/2966-3466.UTP.ijfp.Y.Vol1.N1.pp64-77

Costa, P. J. C. (2020). *As propriedades psicométricas da versão portuguesa (europeia) do Questionário de Fundações Morais-30* (Master's thesis). <http://hdl.handle.net/11067/5892>

Crisostomo, A. L., Varani, G., & Pereira, P. D. S. (2018). Ética. *Porto Alegre: Sagah*.

- da Cruz, O. P., da Silva, G. S., & Costa, S. H. D. L. P. (2024). Assédio Moral Vivenciado por Enfermeiros no Ambiente de Trabalho. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, 4(1). doi: <https://doi.org/10.61164/rmmn.v4i1.2322>
- Dann, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. doi: <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Diniz, M. H., & Santiago, M. R. (2022). Desvio Ético nas Relações Privadas: Simulação e Dissimulação. *Revista de Direito Brasileira*, 31(12), 427-439. doi: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2022.v31i12.8053
- Estatuto da Advocacia. Lei 8.906/1994. Presidência da República.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8906.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm)
- Estes, K., Locklear, S., Rae, R. & MWR, M. (2018). Medindo a riqueza interna.  
<https://evallab.unm.edu/learning-center/plans-and-reports/files/new-day-evaluation-report-2018.pdf>
- Fernandes, A. (2022). Ética profissional, deontologia jurídica e ética judicial. *REVISTA QUAESTIO IURIS*, 15(3), 946-986. doi: <https://doi.org/10.12957/rqi.2022.48151>
- Ferreira Neto, A. M. (2020). Metaética e fundamentação do direito. Grupo Almedina.
- Ferrara, A. (2022). Moral Duties and Juridical Duties: The Ambiguity of Legal Ethics Considered Through the Prism of Kant's Metaphysics of Morals. *German Law Journal*, 23(1), 117-129. doi: <https://doi.org/10.1017/glj.2022.5>
- Freitas, L. B. de L. (2002). Piaget e a consciência moral: um kantismo evolutivo. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(2), 303–308. doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722002000200008>
- Freitas, W. M. (2004). Responsabilidade Civil do Advogado. *Viana Jr.*

Gomide, P. I. (2010). Comportamento moral. In P. I. Gomide (Ed.), *Comportamento moral: Uma proposta para desenvolvimento de virtudes* (pp. 18-34). Editora Juruá.

Gonçalves, I. P., Komatsu, A. V., Nascimento, L. C. G., Oliveira, W. A., Silva, M. A. I., & Silva, J. L. (2023). Habilidades sociais de adolescentes em conflito com a lei: revisão integrativa da literatura. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 16(1). doi: <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202316e19159>

Guimarães, B. S. (2020) Os Efeitos Vinculantes do Processo Administrativo para a Jurisdição: Levando o Processo Administrativo a Sério.

Jacob, S., Decker, D. M., Lugg, E. T., & Diamond, E. L. (2022). *Ethics and law for school psychologists*. John Wiley & Sons.

de Jesus, T. D. S. (2023). A Ética Profissional do Advogado. doi: <https://repositorio.pgsscognna.com.br//handle/123456789/67401>

Jochem, A. P., Cofferi, T. P., & Nazar, T. C. G. (2020). Práticas Educativas Parentais e Habilidades Sociais em Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa. *Revista PsicoFAE: Pluralidades em Saúde Mental*, 9(2), 100-111. doi: 10.17648/2447-1798-revistapsicofae-v9n2-10

Kalkbrenner, MT, Vernace, AL, & Glasser, HN (2024). Riqueza interior: prevendo níveis mais baixos de depressão e gravidade da ansiedade. *Journal of Mental Health Counseling*.

Kant, I. (1993). *Fundamentos da metafísica dos costumes*. Ediouro.

Kropotkin, K. (2021). *Ethics: Origins and development*. Black Rose Books Ltda.

Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994 (1994, 04 de julho). Institui o Código de Ética e Disciplina da OAB. Presidência da República.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8906.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm)

- Lepre, R. M. (2019). A educação moral na escola: revisões e alternativas a partir das contribuições da Psicologia. *Educação UFSM*, 44. doi:  
<https://doi.org/10.5902/1984644436436>
- Lima, A. F. de. (2015). Revista de Psicologia v.5, n.2 (2014). *Revista De Psicologia*, 5(2), Revista de Psicologia, 2015, Vol.5 (2).
- Lino, K. L. O. (2023) A ética no trabalho do advogado. *filosofia, antropologia e ética em diálogo com a ciência jurídica*, 37. doi: 10.22350/9786559176823
- Llano, A., & Llano-Cifuentes, C. (1999). Paradojas de la ética empresarial. *Revista Empresa y Humanismo*, 61-89. doi: <https://doi.org/10.15581/015.1.33435>
- Lonne, B., Higginsb, D., Herrenkohl, T. I. & Scott, D. Child Abuse & Neglect, doi:  
<https://doi.org/10.1016/j.chabu.2019.104191>
- Machado, R. (2018). A importância da ética no Direito e na cidadania.  
<http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/401>
- Mendonça, J. M. B. (2018). A fagulha de um incêndio: a incivilidade no ambiente de trabalho. <http://repositorio.unb.br/handle/10482/31263>
- Meneguetti, A. N., & Salomão, K. (2020) Ética na perspectiva kantiana: uma análise crítica da ética e da dignidade aplicada aos profissionais de direito. *Revista Diaphonía*, 6(1), 62-81. doi: <https://doi.org/10.48075/rd.v6i1.25067>
- Morais, E. M. N., & Zaidan Filho, M. (2022). A comunidade e o mito do individualismo moderno. *Direito, Processo e Cidadania*, 1(2), 117-144 doi:  
<https://doi.org/10.25247/2764-8907.2022.v1n2.p117-144>
- de Moura, C. F., Baptista, M. N., & Primi, R. (2022). *Tutoriais em análise de dados aplicados à Psicometria*. Editora Vozes.

- Munduruku, A. K., Alfinito, A. C., & Schavelzon, S. (2024). O direito cosmopolítico Munduruku como prática jurídica contra o Antropoceno. *Revista Direito e Práxis*, 15(03), e83710.
- Nalini, J. R. (2020). A Ética do Advogado. 7 ed. Revista dos Tribunais.
- Nassar, P., & de Farias, L. A. (2017). Ética e organizações: narrativas e conflitos. *Organicom*, 14(27), 70-80. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2017.144109>
- Oliveira, C. A., de Souza, F. C., & Santos, V. A. (2022). Ética Docente na Prática. *Rebena-Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem*, 4, 181-188. Recuperado de <https://rebena.emnuvens.com.br/revista/article/view/53>
- Oliveira, A. P. de, Capellini, V. L. M. F., Rodrigues, O. M. P. R., & Bolsoni-Silva, A. T. (2021). Habilidades Sociais e Problemas de Comportamento de Crianças com Altas Habilidades/Superdotação. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 41, e219590. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003219590>
- Oliveira, H. J., Zamboni, M., & do Nascimento, E. T. (2019). Intersecções de gênero, sexualidade e classe em tribunais do júri: valores morais em disputa. *Revista Brasileira de Sociologia*, 7(15), 190-214. doi: <https://doi.org/10.20336/rbs.446>
- Oliveira, J. (2024). Hans Jonas, um filósofo do nosso tempo. *Estudos Avançados*, 38 (112), 309-322. doi: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.202438112.017>
- Oliveira, N. B. A. (2023). A importância da ludicidade na educação infantil. doi: <https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/4081>
- Penã, Maurício Torres (2021). O que é riqueza interior? *Enpoli: Entre política y literatura*.

Pereira, F., de Francisco, G. M., & Pasini, G. (2013). *Relação Harmônica Entre Advogado E Cliente*. JICEX, 1(1).

Pilatti, L. A., Pedroso, B., & Gutierrez, G. L. (2010). Propriedades psicométricas de instrumentos de avaliação: um debate necessário. *Revista brasileira de ensino de Ciência e Tecnologia*, 3(1). doi: 10.3895/S1982-873X2010000100005

Pires, J. (2020). O Valor Social do Advogado: A Importância da Ética e Deontologia Profissional.

Polli, G. M., Thielen, I. P., Hartmann, R. C., & Soares, D. P. (2010). Excesso de velocidade no trânsito: análise sob a perspectiva da moralidade. *Psicologia: ciência e profissão*, 30, 85-97. doi: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000100007>

Portaria 1.886, de 30 de dezembro de 1994 (1994, 30 de dezembro). Institui as diretrizes curriculares do curso de Direito. Ministério da Educação.  
[http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/dir\\_dire.pdf](http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/dir_dire.pdf)

Reale, M. (2001). Variações sobre ética e moral. *O Estado de S. Paulo*.

Redondo, N., Ronzón-Tirado, R., Muñoz-Rivas, M. J. & Graña, J. L. (2023). Factor structure, psychometric properties, and proposal for a brief-form version of the Levenson SelfReport Psychopathy Scale: Validation in a court-referred partner-violent men sample, *Personality and Individual Differences*, Volume 208, doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112183>

Ribeiro, D. Q. F. (2024). A relevância da objeção de consciência na percepção dos novos direitos no Brasil. *Revista Interdisciplinar do Direito-Faculdade de Direito de Valença*, 22(2), e20242202-e20242202. doi: <https://doi.org/10.24859/RID.2024v22n2.1567>

Rodrigues, B. S. (2017). Infrações Disciplinares do Advogado. doi:  
<http://hdl.handle.net/123456789/3635>

Rubio, M. P. (2024). A importância e a função social da advocacia criminal. *Revista Linhas Jurídicas*, 11(1), 22-41.

Saleem, A., Bhutta, MKS, Abrar, M., Bari, MW, & Bashir, M. (2024). Comportamento ético do líder: Um precursor do bem-estar dos funcionários por meio do gerenciamento de emoções. *Acta Psychologica*, 249, 104453. doi:  
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104453>

Santa Brígida, Y. S., Pinheiro, V. S., & de Souza Simões, S. A. (2022). Soberania, ius gentium e o fundamento ético dos princípios jurídicos do direito internacional público em Francisco de Vitória. *REVISTA QUAESTIO IURIS*, 15(1), 118-148.  
doi: <https://doi.org/10.12957/rqi.2022.54994>

Santana Neto, H. (2021). *Ética como valor normativo na conduta do advogado: responsabilidade democrática no acesso à justiça*. Revista Eletrônica Direito E Política, 16(3), 997-1015. DOI: <https://doi.org/10.14210/rdp.v16n3.p997-1015>

Santos, A. A. D. (2021). A advocacia sob a ótica mercantilista do marketing jurídico frente às normativas do ordenamento brasileiro.  
<http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/3128>

Santos, K. O. B., Araújo, T. M. D., & Oliveira, N. F. D. (2009). Estrutura fatorial e consistência interna do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) em população urbana. *Cadernos de Saúde Pública*, 25, 214-222.

Seize, M. D. M., & Borsa, J. C. (2022). Questionário para Rastreio de Sinais Precoces do Transtorno do Espectro Autista: evidências de validade e consistência interna. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 71(3), 176-185. doi:  
<https://doi.org/10.1590/0047-2085000000374>

- Selden, S. C., & Sowa, J. E. (2015). Voluntary turnover in nonprofit human service organizations: The impact of high performance work practices. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(3), 182-207. doi: <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1031416>
- Senhuki, L. F. (2016). A Ética do Advogado.
- Severino, F. E. S. (2014). *Ética e formação de professores: política, responsabilidade e autoridade em questão*. Cortez Editora.
- Silva, A. X., Gomes, R. V., & de Almeida, S. A. (2020). A Ética do Advogado e o Exercício Profissional: Um Estudo Teórico. *Facit Business and Technology Journal*, 1(15).
- Silva, J. M. F., & de Mello Gonçalves da, N. M. F. (2015). ÉTICA NA ADVOCACIA. *Revista Jurídica Uniandrade*, 22(1), 519-552.
- Soratto, F. P., & da Silva Lino, E. N. (2018). A importância da ética para a formação do estudante de direito. *STATUS LIBERTATIS*, 1(1), 120-146. Recuperado de <https://periodicosonline.uems.br/index.php/libertatis/article/view/2517>
- Sormani, A. (2002). Harmonia sistêmica do ordenamento jurídico? *Revista CEJ*, 117-119. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/231973720>
- Sousa, W. M. V. D. (2005). As percepções de comportamentos éticos e de justiça: seus impactos no elo afetivo indivíduo-organização. <https://repositorio.ufu.br/123456789/17184>
- Souza, A. C. D., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. D. B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e serviços de saúde*, 26(3), 649-659. doi: <http://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742017000300022>.

- Staut, S. (2020). The Matter of Legitimacy of Law: Cautions and Possible Paths. *Rev. Jurídica UFERSA*, 4, 94.
- Torre, V. G. (2024). Planejamento estratégico e marketing jurídico na advocacia privada—limitações e possibilidades. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/285388>
- Varriale, F. (2019). Revisão e implementação do código de ética numa organização de contact center (Master's thesis). <http://hdl.handle.net/10071/19642>
- Vilain, J. S., & Pereira, M. F. (2013). O impacto do status no planejamento financeiro pessoal: estudo de caso com os advogados de Florianópolis, Santa Catarina. *Gestão & Planejamento-G&P*, 14(3). doi: 10.53760/G
- Villalba, C. I. C., Sánchez, J. E. I., Valdez, L. A. M., & Vera, N. C. M. (2022). Importancia de los principios éticos en los negocios globales. In *Resultados Científicos de la Investigación Multidisciplinaria desde la Perspectiva Ética* (pp. 24-40). Editorial Grupo AEA.
- Yildiz, B., & Alpkhan, L. (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 330-338. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.373
- Werlang, B. S. G., Nunes, C. H. S. da S., & Borges, V. R. (2014). Evidências de validade com base na estrutura interna no Teste dos Contos de Fadas. *Psico-usf*, 19(1), 107–118. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712014000100011>
- Zancan, S. M. (2021). *A Ética na Formação do Profissional do Direito*. Editora Dialética.
- Zhyhaylo, N., Sheviakov, O., Burlakova, I., Slavska, Y., Ostapenko, I., & Gerasimchuk, O. (2023). THE PSYCHOLOGY OF SURVIVAL AND THE ART OF WINNING IN WAR. *Public Administration and Law Review*, (1), 72-86. doi: <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2023-1-72>

Zimmermann, E. A. (2021). A inteligência artificial no direito: uma perspectiva da ética e da profissão do advogado enquanto função essencial à administração da justiça.

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/18671>

## **Anexo – A**

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Professora Doutora Fernanda Otoni e Mestranda Luciana de Campos Cheres da Universidade Tuiuti do Paraná, convidamos você, acadêmico de Direito, a participar de um estudo intitulado “Propriedades Psicométricas do *Inner Wealth Inventory* aplicado à Ética em uma amostra de estudantes e profissionais do Direito”. Este estudo é importante para mapear e avaliar políticas e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento moral e ético dos acadêmicos de Direito e dos profissionais do Direito em busca de uma sociedade mais justa e de sólidos princípios éticos.

- a) O objetivo desta pesquisa é avaliar características pessoais que se associam com a ética por meio de instrumentos como o *Inner Wealth Inventory*, avaliando políticas e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento moral e ético dos acadêmicos de Direito.
- b) Caso você participe da pesquisa, será necessário responder a um questionário nos moldes do *Inner Wealth Inventory*, com o máximo de sinceridade e transparência possível, sendo garantido o sigilo dos participantes.
- c) Para tanto, você deverá comparecer na sua instituição de ensino antes do horário de início das suas aulas para responder ao questionário sobre a conduta que se espera do profissional do Direito, quais suas aspirações e expectativas no que se refere a tal tema. O preenchimento do questionário levará aproximadamente quinze minutos, considerando do início ao término das respostas às questões comportamentais apresentadas.
- d) É possível que você experimente algum desconforto, principalmente relacionado a constrangimento ou desconforto emocional.

Rubricas:

Participante da Pesquisa e /ou responsável legal \_\_\_\_\_

Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE \_\_\_\_\_

- e) E terá a garantia do tratamento gratuito na Clínica de Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná perante quaisquer danos ocasionados pelo estudo.
- f) Os riscos relacionados ao estudo são de aspecto íntimo, como desconforto, fadiga, impaciência, sensibilidade ao tema questionado.
- g) Os benefícios esperados com esta pesquisa é a compreensão sobre os mecanismos de comportamento ético dos indivíduos e a valorização de tais características a futuros profissionais do Direito rumo à construção de uma sociedade calcadas em valores éticos sólidos e inalterados.
- h) A pesquisadora Luciana de Campos Cheres, responsável por este estudo, poderá ser localizada na Avenida Cândido de Abreu, 140, conjunto 305, Centro Cívico, Curitiba/PR, entre as 14 horas e 17 horas de quartas-feiras, quintas-feiras e sextas-feiras, a fim de esclarecer eventuais dúvidas dos participantes e fornecer informações que queira, antes, durante ou depois de encerrado o estudo.
- i) A sua participação neste estudo é voluntária, e é possível a desistência a qualquer momento, oportunidade em que lhe será devolvido este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O seu atendimento na Clínica de Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná em caso de desconforto está garantido e não será interrompido caso haja a opção pela desistência.
- j) As informações relacionadas ao estudo poderão ser conhecidas por pessoas autorizadas, sobretudo pela orientadora deste projeto, Doutora Fernanda Otoni, que poderá ser localizada na instituição de ensino Universidade Tuiuti do Paraná.

Rubricas:

Participante da Pesquisa e /ou responsável legal \_\_\_\_\_

Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE \_\_\_\_\_

Caso alguma informação seja divulgada em relatório ou publicação, isto será feito sob forma codificada, para que a **sua identidade seja preservada e mantida sua confidencialidade.**

- k) O material obtido por questionário e entrevistas será utilizado unicamente para esta pesquisa e será destruído ao término do estudo, dentro do **prazo máximo de cinco anos.**
- l) A sua participação neste estudo não acarretará custos, por se tratar de questionário virtual aos advogados e questionário entregue na instituição, para os acadêmicos. Caso haja algum dano, imediato ou tardio, decorrente de sua participação nesta pesquisa, você será indenizado e receberá assistência de saúde gratuita, integral e imediata. Ao participar desta pesquisa, você não abre mão de seus direitos, como de indenizações ou assistências que se façam necessárias.
- m) Se você sofrer algum dano ou doença, previsto ou não neste termo de consentimento, comprovado e relacionado com sua participação nesta pesquisa, o pesquisador pagará as despesas médicas necessárias e decorrentes do tratamento, pelo tempo que for necessário. E ainda terá a garantia de tratamento gratuito na Clínica de Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná perante quaisquer desconfortos ocasionados pelo estudo. Você não renunciará de seus direitos legais ao assinar este termo de consentimento, incluindo o direito de pedir indenização por danos resultantes de sua participação no estudo.

Rubricas:

Participante da Pesquisa e /ou responsável legal \_\_\_\_\_

Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE \_\_\_\_\_

- n) Você terá a garantia de que problemas como desconforto emocional decorrentes do estudo serão tratados na Clínica de Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná.
- o) Quando os resultados forem publicados, não aparecerá seu nome, e sim um código, ou serão apresentados apenas dados gerais de todos os participantes da pesquisa.
- p) Se você tiver dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar também o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Tuiuti do Paraná, pelo telefone (041) 3331-7668 / e-mail: comitedeetica@utp.br. Rua: Sidnei A. Rangel Santos, 245, Sala 04 - Bloco PROPPE. Horário de atendimento das 13:30 às 17:30.

Rubricas:

Participante da Pesquisa e /ou responsável legal\_\_\_\_\_

Pesquisador Responsável ou quem aplicou o TCLE\_\_\_\_\_

Eu, \_\_\_\_\_ li esse Termo de Consentimento e  
compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual concordei em participar. A explicação  
que recebi menciona os riscos e benefícios. Eu entendi que sou livre para interromper  
minha participação a qualquer momento sem justificar minha decisão e sem qualquer  
prejuízo para mim.

Eu receberei uma via assinada e datada deste documento.

Eu concordo voluntariamente em participar deste estudo.

Local, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

---

[Assinatura do Participante de Pesquisa ou Responsável Legal]

---

Luciana de Campos Cheres

## **Anexo – B**

### **Valores internos e pessoais**

Por favor, leia cada afirmação cuidadosamente e selecione a resposta que melhor reflete sua opinião. Não há respostas certas ou erradas. Por favor, assinale uma única resposta.

1IH) Estou confiante na minha capacidade para superar as dificuldades futuras.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo, nem discordo

Concordo

Concorde totalmente

2IH) Sei como me acalmar quando estou chateado(a).\*

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo, nem discordo

Concordo

Concorde totalmente

3IH) Acredito que tenho o poder de fazer mudanças positivas no meu dia a dia.\*

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo, nem discordo

Concordo

) Concordo totalmente

4IH) Sou bom em confiar em mim mesmo(a).\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

5IH) Sinto que tenho um propósito todos os dias.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

6IH) Confio no meu julgamento para fazer boas escolhas.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

7IH) Sou capaz de reconhecer “o que está dando certo” no momento.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

8IH) Posso assumir o controle da minha vida todos os dias; estabelecer metas e segui-las.\*

) Concordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

9IH) Existe um equilíbrio positivo na minha vida.\*

) Concordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

10IH) Na maioria das vezes sou capaz de tolerar sentimentos desafiadores.\*

) Concordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

11IH) Sinto-me realizado(a) como pessoa.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

12IH) Sou capaz de honrar meus próprios pontos fortes e acreditar neles, mesmo quando enfrento desafios.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

13IH) Sinto-me confiante na maior parte do tempo.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

14IH) Quando me sinto mal, não deixo que isso estrague o meu dia.\*

( ) Discordo totalmente

( ) Discordo

( ) Não concordo, nem discordo

( ) Concordo

( ) Concordo totalmente

15IH) Consigo observar minhas emoções negativas (por exemplo, tristeza, desesperança, raiva) sem julgá-las.\*

( ) Discordo totalmente

( ) Discordo

( ) Não concordo, nem discordo

( ) Concordo

( ) Concordo totalmente

16.R.IH) Conversar com as pessoas pela primeira vez me deixa nervoso(a).\*

( ) Discordo totalmente

( ) Discordo

( ) Não concordo, nem discordo

( ) Concordo

( ) Concordo totalmente

17IH) Sinto-me confortável em situações sociais.\*

( ) Discordo totalmente

( ) Discordo

( ) Não concordo, nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

18.R.IH) Eu paro de estender a mão para os outros.\*

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo, nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

19.R.IH) Quando recebo um elogio, penso que provavelmente não é verdade.\*

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo, nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

20IH) Quando alguém me faz um elogio, eu o internalizo e acredito.\*

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo, nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

## Anexo - C

### Comportamento desviante no trabalho

Abaixo você encontrará uma série de **comportamentos**. Por favor, para cada um deles indique, de acordo com a seguinte escala, **com que frequência você os fez no último ano:**

1WDS) Trabalhar intencionalmente mais devagar do que poderia ter trabalhado.\*

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frequentemente
- Sempre

2WDS) Enrolar no trabalho para ganhar hora extra.\*

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frequentemente
- Sempre

3WDS) Dedicar-se pouco ao trabalho.\*

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente

Frequentemente

Sempre

4WDS) Dizer algo que possa magoar alguém no trabalho.\*

Nunca

Raramente

Ocasionalmente

Frequentemente

Sempre

5WDS) Agir de forma grosseira com alguém no trabalho.\*

Nunca

Raramente

Ocasionalmente

Frequentemente

Sempre

6WDS) Fazer piada de alguém no trabalho.\*

Nunca

Raramente

Ocasionalmente

Frequentemente

Sempre

7WDS) Fazer um intervalo a mais ou mais demorado do que o permitido no local de trabalho.\*

- ( ) Nunca
- ( ) Raramente
- ( ) Ocasionalmente
- ( ) Frequentemente
- ( ) Sempre

8WDS) Apropriar-se de bens do local de trabalho sem permissão.\*

- ( ) Nunca
- ( ) Raramente
- ( ) Ocasionalmente
- ( ) Frequentemente
- ( ) Sempre

9WDS) Chegar intencionalmente atrasado ao trabalho sem permissão.\*

- ( ) Nunca
- ( ) Raramente
- ( ) Ocasionalmente
- ( ) Frequentemente
- ( ) Sempre

## **Apêndice - A**

### **Questionário Sociodemográfico**

Nosso intuito é conhecer mais sobre você. Fique tranquilo, todas as informações são sigilosas.

Qual a sua idade? (informe em números): \_\_\_\_\_

Sexo\*

- (  ) Feminino  
(  ) Masculino  
(  ) Prefiro não informar

Estado civil\*

- (  ) Solteiro(a)  
(  ) Casado(a)  
(  ) Amasiado(a)/União estável  
(  ) Viúvo(a)  
(  ) Divorciado(a)/Separado(a)

Você tem filhos?\*

- (  ) Sim  
(  ) Não

Se a resposta acima foi sim, indique quantos filhos. \_\_\_\_\_

Qual o seu nível de escolaridade?\*

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Graduação Incompleta
- Graduação Completa
- Pós-graduação Incompleta
- Pós-graduação Completa

Você é estudante ou profissional?\*

- Estudante
- Profissional

Qual a sua profissão/curso?\*

---

Na sua profissão, em qual área você atua? Seja o mais específico possível.

---

Qual é a sua situação profissional atual? \*

- Sou autônomo(a)
- Trabalho em uma empresa
- Sou freelancer
- Estou desempregado(a)
- Sou Estagiário(a)

( ) Outra:

---

Qual é o seu tempo de atuação no mercado de trabalho?\*

- ( ) Menos de 1 ano
- ( ) De 2 a 5 anos
- ( ) De 6 a 10 anos
- ( ) De 11 a 20 anos
- ( ) De 21 a 30 anos
- ( ) De 31 a 50 anos
- ( ) 51 anos ou mais
- ( ) Aposentado
- ( ) Ainda não atuo profissionalmente.

Qual a sua renda salarial pessoal mensal?\*

- ( ) Menos de 1 mil reais
- ( ) De 1 a 5 mil reais
- ( ) De 6 a 10 mil reais
- ( ) De 11 a 20 mil reais
- ( ) De 21 a 30 mil reais
- ( ) De 31 a 50 mil reais
- ( ) A partir de 51 mil reais

Sendo profissional, você já respondeu a processos administrativos disciplinares?\*

- ( ) Sim

Não

No caso de a resposta acima ter sido sim, o processo administrativo disciplinar foi julgado procedente ou improcedente?

Procedente

Improcedente

Houve acordo entre as partes

Outra:

---

## **Apêndice - B**

### **Informações éticas e morais no ambiente de trabalho**

Por favor, leia cada afirmação cuidadosamente e selecione a resposta que melhor reflete sua opinião. Não há respostas certas ou erradas. Por favor, assinale uma única resposta.

1. Com que frequência você testemunha comportamentos antiéticos (por exemplo, mentiras, manipulação de informações) no seu ambiente de trabalho? \*

( ) Nunca

( ) Raramente

( ) Ocasionalmente

( ) Frequentemente

( ) Sempre

2. Com que frequência você se sente pressionado(a) a agir de forma contrária aos seus princípios éticos no trabalho?\*

( ) Nunca

( ) Raramente

( ) Ocasionalmente

( ) Frequentemente

( ) Sempre

3. Você já presenciou colegas de trabalho mentindo para clientes somente para obter algum benefício?\*

( ) Nunca

Raramente

Ocasionalmente

Frequentemente

Sempre

4. Quão confortável você se sente em reportar comportamentos antiéticos observados em atuações profissionais?\*

Muito confortável

Confortável

Neutro

Desconfortável

Muito desconfortável

5. Como você classificaria a política das atuações profissionais dos seus pares em relação à promoção de comportamentos éticos?\*

Muito eficaz

Eficaz

Neutra

Ineficaz

Muito ineficaz

6. Você já foi retaliado(a) por denunciar um comportamento antiético?\*

Nunca

Raramente

Ocasionalmente

( ) Frequentemente

( ) Sempre

7. Quão frequentemente você participa de treinamentos ou se atualiza sobre questões de ética profissional?\*

( ) Nunca

( ) Raramente

( ) Ocasionalmente

( ) Frequentemente

( ) Sempre

8. Você acredita que os órgãos de classe a que se vincula sua atuação profissional tomam medidas adequadas ao lidar com comportamentos desviantes?\*

( ) Nunca

( ) Raramente

( ) Ocasionalmente

( ) Frequentemente

( ) Sempre

9. Em uma escala de 1 a 5, como você avalia a importância da ética no desempenho de suas funções profissionais?\*

( ) 1 (Nada importante)

( ) 2 (Pouco importante)

( ) 3 (Neutro)

( ) 4 (Importante)

5 (Muito importante)

10. Qual das seguintes situações você considera mais vulnerável a comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho jurídico?\*

- Relação com clientes
- Relação com colegas
- Relação com superiores
- Relação com o sistema judicial
- Relação com testemunhas
- Em todos os casos

11. Procuro agir corretamente, mesmo quando estou sozinho e ninguém está me observando. \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo
- Concorde totalmente

12. Minha conduta, tanto pessoal quanto profissional, é baseada no que considero correto.\*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo, nem discordo
- Concordo

) Concordo totalmente

13. Quem escolhe a formação jurídica deve priorizar a ética acima de tudo.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

14. A ética, que define o que é certo e errado e o que é aceito ou repudiado, está diretamente ligada ao Direito.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

15. Os padrões éticos de conduta são mais importantes do que o sucesso profissional.\*

) Discordo totalmente

) Discordo

) Não concordo, nem discordo

) Concordo

) Concordo totalmente

16. O comportamento do profissional deve estar alinhado com ações e responsabilidades que promovam o bem-estar social e o cuidado com a coletividade.\*

( ) Discordo totalmente

( ) Discordo

( ) Não concordo, nem discordo

( ) Concordo

( ) Concorde totalmente

17. A atuação do profissional deve sempre seguir um padrão de conduta imutável, permanente e universal, dentro e fora da profissão.\*

( ) Discordo totalmente

( ) Discordo

( ) Não concordo, nem discordo

( ) Concordo

( ) Concorde totalmente

18. A prática jurídica/profissional deve ser motivada por fazer a coisa certa da maneira certa, sem buscar benefícios pessoais.\*

( ) Discordo totalmente

( ) Discordo

( ) Não concordo, nem discordo

( ) Concordo

( ) Concorde totalmente

19. O advogado deve seguir rigorosamente os preceitos do Código de Ética e Disciplina da OAB, servindo à Justiça como princípio essencial.\*

- ( ) Discordo totalmente
- ( ) Discordo
- ( ) Não concordo, nem discordo
- ( ) Concordo
- ( ) Concordo totalmente

20. O profissional do Direito deve ser digno da confiança do cliente e da sociedade, por suas capacidades intelectuais e integridade pessoal, honrando e engrandecendo a classe.\*

- ( ) Discordo totalmente
- ( ) Discordo
- ( ) Não concordo, nem discordo
- ( ) Concordo
- ( ) Concordo totalmente

21. Valores como respeito, solidariedade, cooperação, repúdio às injustiças e discriminações são mais importantes do que o dinheiro na atuação do advogado.\*

- ( ) Discordo totalmente
- ( ) Discordo
- ( ) Não concordo, nem discordo
- ( ) Concordo
- ( ) Concordo totalmente

22. A busca por resultados e produtividade não pode se sobrepor aos princípios que formam a consciência profissional de um trabalhador.\*

- ( ) Discordo totalmente
- ( ) Discordo
- ( ) Não concordo, nem discordo
- ( ) Concordo
- ( ) Concordo totalmente

23. O ganho material nunca deve ser mais importante do que a finalidade social do trabalho do advogado.\*

- ( ) Discordo totalmente
- ( ) Discordo
- ( ) Não concordo, nem discordo
- ( ) Concordo
- ( ) Concordo totalmente

24. Em uma sociedade cheia de interesses particulares, a competitividade que leva o indivíduo a querer se destacar pode obrigar o advogado a adotar comportamentos negativos para atingir seus objetivos.\*

- ( ) Discordo totalmente
- ( ) Discordo
- ( ) Não concordo, nem discordo
- ( ) Concordo
- ( ) Concordo totalmente

25. Para ser um profissional bem-sucedido, é necessário priorizar interesses pessoais em detrimento da verdade e do comportamento ético.\*

- ( ) Discordo totalmente
- ( ) Discordo
- ( ) Não concordo, nem discordo
- ( ) Concordo
- ( ) Concordo totalmente