

VALOR ÉTICO PESSOAL (INNER WEALTH) EM PROFISSIONAIS DO DIREITO: ADAPTAÇÃO DE INSTRUMENTO

PERSONAL ETHICAL VALUE (INNER WEALTH) IN LEGAL PROFESSIONALS: INSTRUMENT ADAPTATION

DOI: 10.19135/revista.consinter.00022.36

Recebido/Received 12/06/2025 – Aprovado/Approved 09/01/2026

*Fernanda Otoni*¹ – <https://orcid.org/0000-0002-9347-7144>

*Pedro Afonso Cortez*² – <https://orcid.org/0000-0003-0107-2033>

*Luciana de Campos Cheres*³ – <http://orcid.org/0009-0009-8368-9774>

Resumo

O presente estudo teve como objetivo adaptar transculturalmente o Inner Wealth Inventory (IWI) para o português brasileiro e examinar suas propriedades psicométricas em uma amostra de estudantes e profissionais do Direito. Partindo do reconhecimento de que a atuação jurídica envolve decisões com elevado impacto social e moral, frequentemente realizadas em contextos de pressão institucional, ambiguidade normativa e conflitos de interesse, observa-se uma lacuna na mensuração empírica de atributos psicológicos internos que sustentam a conduta ética para além do cumprimento formal de normas. Diante das exigências éticas da profissão jurídica e das limitações da formação tradicional, predominantemente normativa e prescritiva, problematizou-se a ausência de instrumentos validados que avaliem recursos internos de autorregulação, propósito e competência interpessoal associados à resistência a comportamentos antiéticos. Nesse contexto, investigou-se a validade do IWI, instrumento que avalia atributos internos associados à conduta ética, organizados em dois fatores: valores internalizantes (como autocontrole, autoconhecimento, autoestima, senso de propósito e resiliência) e valores externalizantes (como habilidades sociais, segurança nas interações e aceitação de elogios). Hipotetizou-se que o IWI apresentaria uma estrutura fatorial estável e adequada ao contexto brasileiro, elevada consistência interna e associ-

¹ Fernanda Otoni, Professora do Programa de Pós Graduação em Psicologia Forense da Universidade Tuiuti do Paraná. Doutora em Psicologia, área de concentração em Avaliação Psicológica. Universidade São Francisco. Rua Padre Ladislau Kula, 395, Santo Inácio, Curitiba, PR, CEP 82010-210. fer_ottoni@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9347-7144>.

² Pedro Afonso Cortez, Professor do Magistério Superior do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, Psicólogo e Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia. Doutor em Psicologia pela Universidade São Francisco; Instituto de Psicologia, Av. Pará, 1720-Bloco 2C Universidade Federal de Uberlândia, Av. Maranhão, s/n – Campus Umuarama, Uberlândia – MG, 38405-240, Brasil. pedro.cortez@ufu.br, <https://orcid.org/0000-0003-0107-2033>.

³ Luciana de Campos Cheres, Mestranda em Psicologia Forense, área de concentração em avaliação e clínica forense da Universidade Tuiuti do Paraná. Pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil pelo Centro Universitário Curitiba e em Docência Superior pela AVM Educacional. Advogada com escritório na Avenida Cândido de Abreu, 140, CEP 80530-901 Curitiba/PR, Brasil. lucianacheres@gmail.com, <http://orcid.org/0009-0009-8368-9774>.

Os autores declaram que não houve utilização de ferramentas de inteligência artificial em nenhuma etapa da elaboração deste manuscrito, incluindo redação, revisão, tradução ou análise de dados.

ações negativas com comportamentos desviantes no trabalho, além de discriminar indivíduos com maior e menor propensão a condutas antiéticas. O estudo foi conduzido em duas etapas: a primeira envolveu a tradução, adaptação transcultural e avaliação da validade de conteúdo por especialistas e pelo público-alvo; a segunda consistiu em um estudo psicométrico quantitativo, com delineamento transversal, no qual foram examinadas a estrutura fatorial por meio de análise fatorial confirmatória, a consistência interna e as evidências de validade convergente, divergente e preditiva, utilizando a Workplace Deviance Scale – Short Form como critério externo de comparação. A análise fatorial confirmatória revelou um modelo de dois fatores (internalizantes e externalizantes) com excelente ajuste (CFI e TLI = 0,98; RMSEA e SRMR = 0,07). O fator internalizante demonstrou alta confiabilidade ($\alpha = 0,90$) e correlações negativas com comportamentos desviantes no trabalho. Adicionalmente, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre grupos com maior e menor envolvimento em comportamentos desviantes, com tamanhos de efeito expressivos, especialmente para o fator internalizante, reforçando a validade preditiva do instrumento. Os achados indicam que o IWI constitui uma medida psicometricamente robusta do valor ético pessoal, com potencial para subsidiar intervenções formativas, processos de avaliação e políticas institucionais voltadas à promoção da integridade e da responsabilidade ética na atuação jurídica.

Palavras-chave: Conduta ética; Profissionais do Direito; Inventário de Valor Ético Pessoal; Propriedades Psicométricas; Comportamento desviante.

Abstract

The present study aimed to conduct a cross-cultural adaptation of the Inner Wealth Inventory (IWI) to Brazilian Portuguese and to examine its psychometric properties in a sample of law students and legal professionals. Recognizing that legal practice involves decisions with substantial social and moral impact—often made under conditions of institutional pressure, normative ambiguity, and conflicts of interest—there is a notable gap in the empirical assessment of internal psychological attributes that support ethical conduct beyond the formal compliance with rules. In light of the ethical demands of the legal profession and the limitations of traditional training, which is predominantly normative and prescriptive, the present study problematized the lack of validated instruments designed to assess internal resources of self-regulation, purpose, and interpersonal competence associated with resistance to unethical behavior. Within this context, the validity of the IWI was investigated. The instrument assesses internal attributes related to ethical conduct and is structured into two factors: internalizing values (e.g., self-control, self-knowledge, self-esteem, sense of purpose, and resilience) and externalizing values (e.g., social skills, confidence in interpersonal interactions, and receptivity to praise). It was hypothesized that the IWI would demonstrate a stable factorial structure appropriate to the Brazilian context, high internal consistency, and negative associations with workplace deviant behaviors, as well as the ability to discriminate between individuals with higher versus lower propensities toward unethical conduct. The study was conducted in two stages. The first involved translation, cross-cultural adaptation, and content validity assessment by expert judges and members of the target population. The second consisted of a quantitative psychometric study with a cross-sectional design, in which the factorial structure was examined through confirmatory factor analysis, along with internal consistency and evidence of convergent, discriminant, and predictive validity, using the Workplace Deviance Scale – Short Form as an external criterion measure. Confirmatory factor analysis supported a two-factor model (internalizing and externalizing) with excellent fit indices (CFI and TLI = 0.98; RMSEA and SRMR = 0.07). The internalizing factor demonstrated high reliability ($\alpha = 0.90$) and negative correlations with workplace deviant behaviors. Additionally, statistically significant differences were observed between groups with higher versus lower levels of deviant behavior, with large effect sizes, particularly for the internalizing factor, further

supporting the instrument's predictive validity. Overall, the findings indicate that the IWI represents a psychometrically robust measure of personal ethical value, with strong potential to inform educational interventions, assessment practices, and institutional policies aimed at promoting integrity and ethical responsibility within legal practice.

Keywords: Ethical conduct; Legal professionals; Inner Wealth Inventory; Psychometric properties; Deviant behavior.

Sumário: 1. Método; 2. Estudo 1; 3. Estudo 2; 4. Resultados; 5. Discussão; 6. Considerações finais; 7. Referências.

Em um contexto marcado por transformações rápidas, pressões por resultados imediatos e valorização do "ter" sobre o "ser" (Meneguetti; Salomão, 2020), a reflexão sobre ética profissional torna-se essencial, especialmente para aqueles cuja atuação está intrinsecamente ligada à justiça e ao bem comum. O advogado, considerado pela Constituição Federal (art. 133) como indispensável à administração da justiça, carrega a responsabilidade de pautar sua conduta segundo elevados padrões éticos, conforme explicitado no Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil (Brasil, 1994). Todavia, a crescente complexidade das relações institucionais e organizacionais tem tensionado a distância entre os preceitos normativos que regem a advocacia e as práticas efetivamente adotadas no cotidiano profissional, revelando desafios que extrapolam o domínio técnico-jurídico.

O exercício da advocacia exige mais do que domínio técnico: requer julgamento moral, autorregulação emocional e firmeza de caráter diante de dilemas éticos e conflitos de interesse (Santana Neto, 2021; Lino, 2023). Essas exigências estão em consonância com diretrizes como a Norma Regulamentadora 1 (NR-1), que estabelece princípios fundamentais de prevenção e responsabilidade no ambiente de trabalho, ao reconhecer que fatores psicossociais e organizacionais influenciam diretamente a conduta e a tomada de decisão profissional (Ministério do Trabalho, 2022). Contudo, estudos apontam para lacunas persistentes na formação ética de estudantes e profissionais do Direito, agravadas por uma cultura profissional fortemente orientada por metas, competitividade e desempenho instrumental (Severino, 2014; Villalba *et al.*, 2022). Tal cenário contribui para a normalização de práticas ambíguas e para a fragilização de referenciais internos de julgamento moral, sobretudo em contextos nos quais a supervisão externa é limitada ou inexistente.

Nesse panorama, comportamentos desviantes no trabalho, como omissão, manipulação interpessoal, desonestidade e condutas infracionais, tornam-se desafios relevantes para a integridade da prática jurídica (Cortez *et al.*, 2021; Yildiz & Alpan, 2015). Esses comportamentos não podem ser compreendidos apenas como falhas individuais ou desvios pontuais, mas como expressões de processos psicológicos e contextuais que envolvem autorregulação, valores internalizados e percepção de normas sociais e institucionais. A ética, nesse sentido, não se resume à adesão a normas externas, mas decorre de estruturas internas que orientam o agir moral mesmo na ausência de vigilância. A filosofia kantiana já enfatizava o dever como motor da moralidade (Kant, 1993), enquanto autores contemporâneos destacam o papel da consciência moral, da empatia e da autorreflexão como fatores-chave para a ação ética (Gomide, 2010; Reale, 2020). Assim, a conduta ética pode ser compreendida

como resultado da internalização de valores e da capacidade de autorregular emoções e impulsos frente a pressões situacionais.

Nesse contexto, destaca-se o Inner Wealth Inventory (IWI), desenvolvido por Bennett *et al.* (2023), como uma proposta inovadora de mensuração de atributos internos associados à conduta ética. O instrumento avalia dois fatores principais: valores éticos internalizantes (como propósito, autocontrole, autoconhecimento e autoestima), relacionados à autorregulação moral, resiliência psicológica e senso de dever internalizado, e valores éticos externalizantes (como habilidades sociais, aceitação de elogios e segurança nas interações), associados à competência relacional, empatia e adaptação ética em contextos sociais complexos. Esses componentes refletem um repertório psicológico positivo que pode predispor à resistência a condutas antiéticas e ao fortalecimento do compromisso moral no ambiente profissional.

Embora o IWI tenha sido desenvolvido nos Estados Unidos com base em modelos da psicologia positiva e da psicologia moral aplicada, ainda não havia versão adaptada para a realidade brasileira. Além disso, a literatura nacional carece de instrumentos psicometricamente validados que avaliem tais atributos de forma integrada, especialmente entre operadores do Direito, grupo profissional particularmente exposto a dilemas éticos, pressões institucionais e demandas por desempenho (Pereira *et al.*, 2013; Bezerra, 2023). Essa lacuna limita tanto a produção científica quanto o desenvolvimento de práticas formativas e preventivas voltadas à promoção da integridade profissional, uma vez que a maioria das abordagens disponíveis concentra-se em atitudes declaradas ou no conhecimento de normas, e não nos recursos internos que sustentam o comportamento ético.

Por conseguinte, este estudo teve como objetivo adaptar transculturalmente o Inner Wealth Inventory para o português brasileiro e investigar suas propriedades psicométricas em uma amostra de estudantes e profissionais do Direito. Partiu-se das hipóteses de que (a) o IWI apresentaria uma estrutura fatorial estável e teoricamente coerente no contexto brasileiro; (b) seus fatores demonstrariam níveis adequados de consistência interna; (c) os valores éticos internalizantes e externalizantes estariam negativamente associados a comportamentos desviantes no trabalho; e (d) o instrumento seria capaz de discriminar indivíduos com maior e menor propensão a condutas antiéticas. Foram avaliadas evidências de validade de conteúdo, estrutura interna, consistência interna e validade convergente, divergente e preditiva, por meio de um delineamento quantitativo, transversal, com aplicação de análise fatorial confirmatória e testes de associação e diferença entre grupos, utilizando como critério externo a Workplace Deviance Scale – Short Form (Cortez *et al.*, 2021). Acredita-se que o IWI possa se consolidar como uma ferramenta diagnóstica e formativa relevante para a compreensão e o fortalecimento da conduta ética desde a formação universitária até a prática profissional no campo jurídico, o que justifica o presente estudo.

1 MÉTODO

O estudo foi conduzido em duas etapas com o objetivo de reunir evidências de validade para o Inner Wealth Inventory, adotando-se o método hipotético-dedutivo, uma vez que partiu de pressupostos teóricos previamente estabelecidos sobre a estrutura do construto valor ético pessoal e suas relações com comportamentos desviantes no trabalho, dos quais foram derivadas hipóteses passíveis de testa-

gem empírica. A adaptação transcultural, empregada no Estudo 1, refere-se a um conjunto sistemático de procedimentos metodológicos destinados a assegurar que um instrumento originalmente desenvolvido em outro contexto linguístico e socio-cultural mantenha equivalência conceitual, semântica, idiomática e experiencial em uma nova cultura, indo além da simples tradução literal dos itens. Nesse sentido, o Estudo 1 abordou a validade de conteúdo por meio da avaliação de juízes especialistas e da análise da compreensão dos itens pelo público-alvo, garantindo que os itens fossem compreensíveis, culturalmente pertinentes e representativos do construto avaliado no contexto brasileiro. A importância desse processo reside no fato de que construtos psicológicos, especialmente aqueles relacionados a valores morais e à conduta ética, são sensíveis a normas sociais, práticas institucionais e significados culturais, de modo que instrumentos não adaptados adequadamente podem produzir vieses de mensuração e interpretações equivocadas dos resultados. O Estudo 2 investigou a validade baseada na estrutura interna, a consistência interna e as relações com outras variáveis (convergente, divergente e preditiva), testando empiricamente as hipóteses formuladas a partir do referencial teórico por meio de análises estatísticas inferenciais. A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados em cada etapa.

2 ESTUDO 1

Participantes

Na etapa inicial do estudo, participaram quatro doutores em Psicologia com reconhecida experiência na adaptação de instrumentos psicométricos e em avaliação psicológica. Para a avaliação do instrumento, contou-se com a participação de 10 adultos alfabetizados (50% mulheres e 50% homens), com idades variando entre 19 e 56 anos ($M = 33,50$; $DP = 12,50$). A amostra foi composta por dois participantes para cada nível de escolaridade: ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio, ensino superior e pós-graduação. Todos os participantes eram capazes de ler e compreender os itens do instrumento.

Instrumentos

Para a avaliação da validade de conteúdo, utilizou-se uma planilha no Excel com cinco critérios (clareza, relevância, adequação à população-alvo, pertinência ao construto e objetividade), avaliados por juízes (quatro doutores em Psicologia) em escala Likert de 1 (inadequado) a 4 (adequado), além de um campo para comentários. Após as revisões sugeridas, a versão ajustada do instrumento foi aplicada ao público-alvo, que avaliou a compreensão dos itens em escala de 1 (não compreendi) a 4 (compreendi totalmente), com espaço adicional para observações.

Procedimentos

A adaptação do *Inner Wealth Inventory* seguiu as etapas propostas por Borsa *et al.* (2012): (1) tradução para o português; (2) síntese das versões traduzidas; (3) avaliação por especialistas; (4) avaliação pelo público-alvo; (5) tradução reversa; e (6) síntese final com base nas recomendações recebidas. Após a tradução inicial, o

instrumento foi adaptado ao contexto brasileiro e avaliado por especialistas com experiência em instrumentos psicométricos, proficiência em inglês e conhecimento em valores morais e éticos. Após a seleção preliminar dos itens da versão, o instrumento foi aplicado a advogados e estudantes de Direito, com idade acima de 18 anos e habilidades de leitura preservadas. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e avaliaram a clareza, objetividade e compreensão dos itens, podendo registrar sugestões e dúvidas. As contribuições foram incorporadas à versão final, utilizadas na etapa de coleta de dados do estudo 2.

Análise de Dados

Os dados foram analisados por meio de procedimentos quantitativos e qualitativos. As avaliações dos especialistas foram organizadas em Excel, com análise descritiva (média, moda, desvio padrão) e cálculo do Índice de Concordância (IC), sendo $\geq 0,80$ o critério de aceitação. Itens com IC inferior foram revisados com base em categorias temáticas extraídas dos comentários (ex.: clareza, pertinência). A versão revisada foi aplicada ao público-alvo, com análise da média de compreensão dos itens (considerando problemáticos os com média $< 3,0$) e inspeção comparativa por nível de escolaridade. Comentários abertos subsidiaram os ajustes finais na redação.

3 ESTUDO 2

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

Questionário sociodemográfico

Foi aplicado um questionário sociodemográfico elaborado para este estudo, composto por 8 itens. As perguntas abordavam idade, sexo, nível de escolaridade, situação acadêmica, curso exclusivo, renda mensal, forma de atuação profissional e tempo de exercício da profissão.

Inner Wealth Inventory (IWI; Bennett et al., 2023). 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.

WDS-SF (Workplace Deviance Scale – Short Form; Cortez et al., 2024). A versão adaptada possibilita a avaliação de comportamentos desviantes no contexto laboral brasileiro. Trata-se de um instrumento de autorrelato composto por nove itens, distribuídos em três fatores: (1) Produtividade, que avalia comportamentos que comprometem a eficiência no trabalho; (2) Interpessoal, relacionado a interações conflituosas entre colegas; e (3) Infracional, que diz respeito a violações de regras formais e normas legais. As respostas são registradas em uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (“Nunca”) a 5 (“Sempre”). Os coeficientes de consistência interna indicaram adequação psicométrica dos fatores: Produtividade ($\alpha = 0,81$; $\omega = 0,83$), Interpessoal ($\alpha = 0,72$; $\omega = 0,73$) e Infracional ($\alpha = 0,70$; $\omega = 0,80$), demonstrando níveis satisfatórios de confiabilidade interna.

Procedimentos

Primeiramente, foi solicitada autorização de uma instituição de ensino superior para a participação de estudantes regularmente matriculados no curso de Direito. Após a autorização institucional, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Tuiuti do Paraná (parecer aprovado sob protocolo específico). Os dados foram coletados por meio de um questionário eletrônico elaborado na plataforma Google Forms. O link de acesso foi divulgado pelos autores em suas redes sociais (Instagram e Facebook). Antes de iniciar a participação, todos os respondentes manifestaram consentimento por meio do aceite no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme exigências éticas. Os participantes responderam a três instrumentos: o questionário sociodemográfico, o *Inner Wealth Inventory* e a *Workplace Deviance Scale*. O tempo médio estimado para o preenchimento completo foi de aproximadamente 15 minutos.

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 χ^2 não devem ser significativos; a razão χ^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 (α) e ômega de McDonald (ω 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.

4 RESULTADOS

Estudo 1 – Validade de Conteúdo

A etapa de validade baseada no conteúdo do *Inner Wealth Inventory* (IWI) envolveu a tradução, adaptação transcultural e avaliação da clareza e pertinência dos itens. Inicialmente, três doutores e uma mestranda com experiência em adaptação de instrumentos realizaram individualmente a tradução do IWI para o português. A partir destas versões, foi realizada uma síntese consensual dos itens, considerando equivalência conceitual, idiomática e experiencial, a fim de manter o significado original, assegurar a clareza e adaptar os itens à realidade sociocultural brasileira (ver Tabela 1).

Tabela 1 – Tradução e adaptação dos itens do IWI.

Itens Originais	Adaptação Transcultural
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	12. Sou capaz de honrar meus pontos fortes e

believe them, even when faced with challenges.	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.

Cinco juízes especialistas avaliaram os 20 itens do *Inner Wealth Inventory* quanto à clareza, relevância, adequação ao construto, à população-alvo e objetividade, em escala Likert de 1 a 4. Todos os itens obtiveram índice de concordância (IC) $\geq 0,90$, considerado satisfatório. Em seguida, 10 participantes do público-alvo, com distintos níveis de escolaridade, avaliaram a compreensão dos itens. As médias foram superiores a 3,5, sem nenhum item abaixo de 3,0, indicando boa inteligibilidade e acessibilidade do instrumento. Os resultados evidenciam validade de conteúdo adequada, com itens claros, pertinentes e alinhados aos construtos teóricos, justificando sua aplicação em análises posteriores de estrutura interna e validade relacionada.

Estudo 2

Para caracterizar o perfil dos estudantes e profissionais do Direito, analisou-se a ocorrência de processos administrativos junto à Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), os quais visam apurar possíveis infrações éticas. Na pesquisa, definiu-se como improcedente o processo encerrado sem penalidade, procedente aquele com sanção aplicada (conforme a Lei 8.906/1994), e acordo como a resolução consensual entre as partes. Dos 277 participantes, apenas 31 (11,2%) relataram ter respondido a processos administrativos. Destes, 26 foram considerados improcedentes (81,3%), um foi julgado procedente (3,1%), dois resultaram em acordo (6,3%), dois permaneciam pendentes de julgamento (6,3%) e um resultou em advertência (3,1%). Esses dados sugerem que a maioria das acusações não resultou em comprovação de conduta passível de sanção ética.

Para avaliar as evidências de validade com base na estrutura interna do IWI realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) foi 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 foram significativos, o que é esperado em amostras grandes, mas não necessariamente indica um mau ajuste do modelo ($\chi^2(169) = 437.416; p < 0,001$). Os 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 (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. 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. Esses valores sugerem que os itens têm uma forte relação com os fatores avaliados (Tabela 2).

Tabela 2 – Cargas fatoriais padronizadas para o modelo de dois fatores

Itens	Fatores	Carga Fatorial Padronizada	Erro Padrão (SE)	Intervalo de Confiança 95%
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.

O item 18 (“*eu evito estar em contato com os outros*”) do fator Externalizante apresentou uma carga fatorial de 0,31. Comparativamente às demais, esta carga fatorial foi de menor valor. Ainda assim, apresentou padrões psicométricos satisfatórios para a saturação fatorial dentro dos critérios estatísticos empregados. Ademais, 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*. Isto significa o quanto os indicadores apresentados podem ser estáveis e confiáveis para avaliação de padrão verdadeiro de resposta dos participantes. 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. Ainda assim, atingiram o limiar aceitável superior ao ponto de corte indicado de 0,60 em padrões da área.

Para verificar o quanto o *Inner Wealth Inventory*, instrumento que avalia um conjunto de atributos internos definidos no estudo como “Valor Ético Pessoal”, 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 3.

Tabela 3 – 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 4).

Tabela 4 – Resultados do teste de diferença nos níveis de valores internos e externos em razão das pontuações em comportamentos desviantes no trabalho

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

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 pelo d de Cohen 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 pelo d de Cohen é moderado.

5 DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo adaptar o *Inner Wealth Inventory* (*IWI*) para a população brasileira e investigar suas propriedades psicométricas em uma amostra composta por estudantes e profissionais do Direito. O *IWI* avalia fatores internalizantes e externalizantes de atributos pessoais associados ao valor ético pessoal, como autoestima, resiliência, propósito, autocontrole e habilidades sociais (Bennet *et al.*, 2023). A pertinência de sua aplicação nesse grupo profissional fundamenta-se na centralidade da ética para os operadores do Direito, cuja atuação, alicerçada em normas como a Lei 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia) e a NR-1, demanda um perfil compatível com elevados padrões de integridade, responsabilidade e julgamento moral (Brasil, 2022).

Os resultados confirmaram a robustez psicométrica do *IWI* para o contexto brasileiro, com excelente ajuste fatorial (CFI e $TLI = 0,98$; $RMSEA = 0,07$; $SRMR = 0,07$) e altos coeficientes de consistência interna para o fator Internalizante ($\alpha = 0,90$; $\omega = 0,91$). Os escores Internalizantes demonstraram correlação negativa e significativa com todas as dimensões do comportamento desviante no trabalho, indicando que quanto maior a valor ético pessoal, menor a propensão a comportamentos como manipulação, baixa produtividade ou violação de normas (Cortez *et al.*, 2024). Esse resultado encontra respaldo em estudos como os de Llano e Llano-Cifuentes (1999), que destacam a relação entre competências internas e a conduta justa no ambiente profissional, bem como na concepção do imperativo categórico de Kant (1993), segundo a qual o agir moral exige coerência racional com princípios universalizáveis.

Tais achados também dialogam com Bennett *et al.* (2023), ao demonstrarem que atributos como autoestima, autocontrole e propósito – centrais à valor ético pessoal – sustentam decisões éticas mesmo diante de pressões externas. Complementarmente, Ahmed e Khan (2023) mostram que a internalização de valores morais pode atenuar os efeitos paradoxais da liderança ética sobre comportamentos desviantes, ao passo que Saleem *et al.* (2024) reforçam o papel mediador das emoções e da identidade moral na promoção do bem-estar e da conduta ética.

A diferença significativa entre os grupos de baixa e alta tendência ao comportamento desviante, observada tanto nos fatores Internalizantes quanto Externalizantes, com destaque para o grande tamanho de efeito no primeiro (d de Cohen = 0,93), reforça a validade preditiva do *IWI*. Esse achado sustenta a ideia de que atributos como autocontrole, autoestima e propósito moral funcionam como barreiras cogniti-

vas e afetivas à adoção de condutas antiéticas, mesmo sob pressões situacionais. Isso corrobora estudos recentes que sugerem que a internalização de valores éticos é decisiva para comportamentos íntegros mesmo sob pressões situacionais (Santana, 2025; Lino, 2023).

Nesta perspectiva, Nguyen e Hoai (2023) demonstraram que estruturas organizacionais orientadas por controle interno eficaz e *mindfulness* institucional favorecem comportamentos éticos ao promoverem atenção a riscos morais e autorregulação coletiva. Além disso, Naz e Bögenhold (2024) reforçam a importância de um arcabouço ético internalizado, destacando que o autointeresse virtuoso, regulado por princípios morais e empatia, está na base da prosperidade genuína e do bem-estar social. Esses autores argumentam que sociedades éticas e prósperas dependem menos da repressão externa e mais de um senso de dever moral ancorado em virtudes internas, como a simpatia, a prudência e o autocontrole – elementos que o IWI busca mensurar.

Adicionalmente, a significativa correlação negativa entre o fator Externalizante do IWI e a subescala Infracional da WDS-SF sugere que déficits em habilidades sociais, empatia e capacidade de estabelecer vínculos interpessoais podem estar diretamente relacionados à maior propensão a violações normativas no contexto jurídico. Esse resultado reforça a hipótese de que competências relacionais não são apenas desejáveis, mas fundamentais para a conduta ética (Cortez *et al.* 2024), especialmente em profissões que exigem constante interação com múltiplos atores sociais, como é o caso do Direito. Tais achados estão em consonância com Gonçalves *et al.* (2023), Oliveira *et al.* (2021) e, mais recentemente, Santana e Farias (2024), que evidenciam que repertórios sociais empobrecidos – caracterizados por baixa assertividade, dificuldade de escuta ativa e reduzida sensibilidade ao outro – aumentam a vulnerabilidade a comportamentos antiéticos e mesmo infracionais. Nesse sentido, o desenvolvimento de habilidades sociais não deve ser visto apenas como um aspecto da formação pessoal, mas como um recurso ético preventivo no exercício profissional.

Outro fator de destaque é a expressiva dissociação entre a autoimagem ética dos participantes e a percepção que têm do ambiente profissional – evidenciada pelos dados descritivos, segundo os quais 97,1% afirmaram agir corretamente mesmo sem supervisão, embora muitos relatem ter presenciado comportamentos antiéticos – revela um fenômeno complexo de desconexão entre discurso e prática. Tal discrepância pode ser compreendida à luz de elementos culturais arraigados, como o "jeitinho brasileiro", que tende a relativizar normas em favor de soluções informais e individualistas (Cortez *et al.*, 2024), bem como pelas pressões organizacionais que desincentivam ativamente a denúncia de irregularidades, criando um ambiente de permissividade tácita (Cruz *et al.*, 2024). Essa dualidade entre ética declarada e ética percebida no coletivo configura uma forma de dissonância moral sustentada por uma cultura institucional de silenciamento e medo de retaliação – quadro que tem sido amplamente descrito por autores como Mendonça (2018) e Guimarães (2020), ao analisarem contextos organizacionais marcados por baixa transparência, hierarquias autoritárias e fragilidade nos mecanismos de *accountability* (transparência com responsabilização). Assim, mais do que uma contradição individual, os dados sugerem a presença de um conjunto de valores, crenças, atitudes e normas compartilhadas por um grupo social que tolera desvios desde que estes não sejam explicitamente confrontados, dificultando a construção de uma cultura ética efetiva.

A dificuldade em relatar desvios éticos reforça a urgência de consolidar ambientes organizacionais que promovam ativamente a integridade como valor compartilhado. Mais do que implementar códigos formais de conduta, trata-se de construir uma cultura ética sustentada por práticas transparentes, canais seguros de escuta e responsabilização, e lideranças comprometidas com o exemplo moral (Bezerra, 2023; Diniz & Santiago, 2022). Essa perspectiva está alinhada à concepção de que a ética não deve ser concebida apenas como uma virtude individual, mas como uma construção coletiva e institucional, moldada pelas normas implícitas, pelas relações de poder e pelo grau de confiança interpessoal que permeia o cotidiano organizacional (Reale, 2020). Destarte, fomentar a ética requer não apenas formar indivíduos éticos, mas redesenhar os próprios sistemas organizacionais para que favoreçam a denúncia, o debate moral e a corresponsabilidade.

Assim, o IWI revela-se uma ferramenta promissora não apenas para a mensuração do valor ético pessoal, mas também como indicador sensível da propensão ao comportamento ético, conforme discutido por Kalkbrenner *et al.* (2024). Ao avaliar dimensões como resiliência, autocontrole, autoestima e senso de propósito, o instrumento permite inferências relevantes sobre a capacidade de indivíduos tomarem decisões morais mesmo diante de pressões contextuais adversas (Antunes, 2020; Ribeiro *et al.*, 2023). Sua aplicação no campo jurídico, particularmente, mostra-se estratégica tanto para a compreensão de fatores subjetivos que sustentam a integridade profissional quanto para o delineamento de ações formativas e preventivas voltadas à mitigação de condutas desviantes aos profissionais do Direito. Ao acessar camadas profundas do funcionamento ético individual, o IWI oferece subsídios concretos para instituições que almejam consolidar ambientes mais justos, responsáveis e alinhados ao interesse público.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os achados do presente estudo fortalecem a compreensão de que o valor ético pessoal constitui um construto psicologicamente mensurável, teoricamente consistente e socialmente relevante, especialmente para a promoção de condutas éticas no campo jurídico, cuja atuação profissional envolve decisões complexas, assimetrias de poder e impactos diretos sobre direitos individuais e coletivos. Ao demonstrar que atributos internalizantes, como autocontrole, autoestima, propósito e autorregulação emocional, apresentam associações negativas consistentes com comportamentos desviantes no trabalho, os resultados empíricos oferecem suporte robusto à concepção de que a ética profissional não se limita à observância normativa, mas se ancora em repertórios internos que orientam o agir moral mesmo na ausência de vigilância externa. Nesse sentido, a implementação de abordagens educacionais e institucionais voltadas ao desenvolvimento dessas competências internas pode contribuir significativamente para a formação de operadores do Direito mais conscientes de seu papel social, mais sensíveis às consequências de suas decisões e mais preparados para enfrentar dilemas morais inerentes à prática profissional contemporânea, conforme apontado por Bezerra (2023), Andrade e dos Santos Luz (2024) e Kalkbrenner *et al.* (2024).

Do ponto de vista teórico, os resultados ampliam a literatura nacional ao oferecer evidências empíricas de que a internalização de valores morais constitui um mecanismo psicológico central na prevenção de condutas antiéticas, dialogando com

modelos clássicos da filosofia moral e com abordagens contemporâneas da psicologia moral aplicada. A confirmação da estrutura bifatorial do IWI no contexto brasileiro reforça a validade transcultural do construto e sugere que dimensões internas e relacionais da ética podem ser mensuradas de forma integrada, contribuindo para o avanço de modelos explicativos mais abrangentes sobre integridade profissional no Direito.

Apesar dos resultados promissores, algumas limitações devem ser consideradas. A natureza seccional dos dados impossibilita a inferência de relações causais entre os escores de valor ético pessoal e os comportamentos desviantes no trabalho. Assim, não é possível determinar se atributos internalizantes funcionam como fatores protetivos primários contra o comportamento desviante ou se contextos profissionais mais éticos favorecem, ao longo do tempo, o fortalecimento desses atributos internos, hipótese que permanece em aberto. Estudos longitudinais e quase-experimentais poderiam esclarecer a direção e a dinâmica dessas relações, oferecendo evidências mais robustas sobre os mecanismos subjacentes à conduta ética.

Outra limitação importante reside na possibilidade de viés de deseabilidade social nas respostas. Por se tratar de um estudo sobre ética, é plausível que os participantes tenham se sentido inclinados a responder de forma socialmente aceitável, o que pode ter atenuado a variabilidade das respostas e subestimado a ocorrência de comportamentos desviantes. Ainda assim, a presença de associações estatisticamente significativas e teoricamente coerentes entre o IWI e o comportamento desviante no trabalho sugere que o instrumento apresenta sensibilidade suficiente para captar diferenças individuais relevantes, mesmo diante desse viés potencial. Futuras pesquisas podem mitigar essa limitação por meio da inclusão de medidas específicas de deseabilidade social, estratégias de coleta multi-informante ou indicadores objetivos de conduta profissional.

Com base nos resultados e nas limitações encontradas, recomendam-se futuras investigações com amostras ampliadas e diversificadas, tanto em termos socio-demográficos quanto institucionais. A realização de estudos longitudinais que acompanhem a evolução do valor ético pessoal ao longo da formação jurídica, por exemplo, comparando estudantes ingressantes e concluintes, permitiria avaliar o impacto da socialização acadêmica e das experiências institucionais na internalização de valores éticos. Outra vertente promissora é a aplicação do IWI entre magistrados, promotores, defensores públicos e outros operadores do sistema de justiça, possibilitando investigar de que maneira os atributos de valor ético pessoal influenciam processos decisórios, interpretações normativas e práticas institucionais em diferentes níveis de responsabilidade jurídica. Além disso, sugere-se a ampliação do escopo da pesquisa para outras áreas profissionais onde o julgamento ético é central, como Medicina, Psicologia, Educação e Gestão Pública, o que pode contribuir para análises comparativas interprofissionais e para a consolidação do IWI como uma medida transversal de integridade ética em contextos de alta responsabilidade moral.

Em síntese, o presente estudo oferece contribuições relevantes tanto no plano científico quanto no plano aplicado, ao disponibilizar um instrumento psicometricamente validado para mensurar o valor ético pessoal no contexto brasileiro. Ao permitir a avaliação sistemática de recursos internos associados à conduta ética, o IWI abre caminho para intervenções educativas, políticas institucionais e práticas de avaliação mais alinhadas à promoção da integridade, da responsabilidade social e da

justiça, consolidando-se como uma ferramenta diagnóstica e formativa com elevado potencial de impacto no campo jurídico e em outros domínios profissionais sensíveis à ética.

7 REFERÊNCIAS

- AHMED, M., & KHAN, M. I. (2023). Beyond the universal perception: Unveiling the paradoxical impact of ethical leadership on employees' unethical pro-organizational behavior. *Heliyon*, 9, e21618. <<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21618>>.
- 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. <<https://doi.org/10.55892/jrg.v7i14.1126>>.
- ANTUNES, F. (2020). *Estresse em advogados*. Chiado Brasil.
- 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 *Inventário de Valor Ético Pessoal (IWI)*: Implications for Human Service Management and Practice. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 47(2), 122-136. <<https://doi.org/10.1080/23303131.2022.2158977>>.
- 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>>.
- BRASIL, *Código de Ética e Disciplina da OAB*. (2015) Resolução número 02/2015 Aprova o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. <<https://www.oab.org.br/arquivos/re solucao-n-022015-ced-2030601765.pdf>>.
- BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* (1988). Presidência da República. <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.
- BRASIL, *Lei 8.906, de 04 de julho de 1994* (1994). Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Presidência da República. <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm>.
- BRASIL, *Ministério do Trabalho e Emprego*. (2022). Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1). Ministério do Trabalho e Emprego. <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaoscolegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadorasvigentes/nr-1>>.
- CORTEZ, P. A., MIRANDA, J. N. O., & PEREIRA, R. P. (2024). Propriedades psicométricas da escala de comportamento desviante no trabalho-versão reduzida (WDS-SF). *Interamerican Journal of Forensic Psychology*, 1(1), 64-77. <https://doi.org/10.35168/2966-3466.UTP.ijfp.Y.Vol1.N1.pp64-77>
- 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). <<https://doi.org/10.61164/rmmn.v4i1.2322>>.
- DANCEY, C., & REIDY, J. (2013). *Estatística Sem Matemática para Psicologia-7*. Penso Editora.
- DINIZ, M. H., & SANTIAGO, M. R. (2022). Desvio Ético nas Relações Privadas: Simulação e Dissimulação. *Revista de Direito Brasileira*, 31(12), 427-439. <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2022.v31i12.8053>
- DISTEFANO, C., & MORGAN, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling*, 21, 425–438. <<https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>>.
- DUNN, 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. <<https://doi.org/10.1111/bjop.12046>>.
- 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). <<http://dx.doi.org/10.36298/gerais202316e19159>>.

- KALKBRENNER, M.T., VERNACE, A.L., & GLASSER, H. N. (2024). Inner-Wealth: Predicting lower levels of depression and anxiety severity. *Journal of Mental Health Counseling*, 46(2), 134-152. <<https://doi.org/10.17744/mehc.46.2.03>>.
- KANT, I. (1993). *Fundamentos da metafísica dos costumes*. Ediouro.
- LI, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48, 936-949. <<https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>>.
- LINO, K. L. O. (2023) A ética no trabalho do advogado. *filosofia, antropologia e ética em diálogo com a ciência jurídica*, 37. <<https://doi.org/10.22350/9786559176823>>.
- LLANO, A., & LLANO-CIFUENTES, C. (1999). Paradojas de la ética empresarial. *Revista Empresa y Humanismo*, 61-89. <https://doi.org/10.15581/015.1.33435>
- MENEGUETTI, A. N., & SALOMÃO, K. (2020) Ética na perspectiva kantiana: uma análise crítica da ética e da dignidade aplicada aos profissionais de direito. *Revista Diaphonia*, 6(1), 62-81. <<https://doi.org/10.48075/rd.v6i1.25067>>.
- NAZ, F., & BÖGENHOLD, D. (2024). From pursuit of self-interest to pursuit of happiness: Complementary or contradictory readings of *Wealth of Nations* and *Theory of Moral Sentiments*? *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.008>
- NGUYEN, N. P., & Hoai, T. T. (2023). Internal controls driven by mindfulness toward enhanced ethical behaviors: Empirical evidence from Vietnam. *Heliyon*, 9, e18002. <<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18002>>.
- 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. <<https://rebena.emnuvens.com.br/revista/article/view/53>>.
- PEREIRA, F., de FRANCISCO, G. M., & PASINI, G. (2013). *Relação Harmônica Entre Advogado E Cliente*. *JICEX*, 1(1). <<https://unisantaacruz.edu.br/revistas-old/index.php/JICEX/article/view/246/241>>.
- REALE, M. (2001). Variações sobre ética e moral. *O Estado de S. Paulo*.
- SALEEM, A., BHUTTA, M. K. S., ABRAR, M., BARI, M. W., & BASHIR, M. (2024). Leader's ethical behavior: A precursor to employees' well-being through emotions management. *Acta Psychologica*, 249, 104453. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104453>
- SANTANA, J. Q. (2025). *Liderança Autêntica: a percepção dos profissionais que atuam no Batalhão de Operações Policiais Especiais*. Editora Dialética.
- SANTANA, P. R. P. L., & DE FARIAS, L. D. G. Q. (2024). Profile of the corporate psychopath: Analysis of the literature review. *LUMEN ET VIRTUS*, 15(38), 61-105. <https://doi.org/10.56238/levv15n38-005>
- 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. <<https://doi.org/10.14210/rdp.v16n3.p997-1015>>.
- SEVERINO, F. E. S. (2014). *Ética e formação de professores: política, responsabilidade e autoridade em questão*. Cortez Editora.
- 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., & ALPKAN, 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. <<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.373>>.