

## COMPORTAMENTO ÉTICO ORGANIZACIONAL: O CASO DE UMA INDÚSTRIA DO SETOR DE ALIMENTAÇÃO ANIMAL

### ETHICAL ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: THE CASE OF A FEED ANIMAL SECTOR INDUSTRY

<http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2016v21n4p23-36>

#### **Adilson Carlos da Rocha**

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Brasil

Endereço: Rua Maringá, 1200, Vila Nova - Caixa-postal: 371 - CEP 85605010 Francisco Beltrão, PR - Brasil

Fone: 55(46) 35204807

Email: [adilson28@hotmail.com](mailto:adilson28@hotmail.com) – Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5196739058449363>

#### **Eloir Terezinha Aguiar De Souza**

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Brasil

Endereço: Rua Maringá, 1200, Vila Nova - Caixa-postal: 371 - CEP 85605010 Francisco Beltrão, PR - Brasil

Fone: 55(46) 35204807

Email: [eloaguiar@hotmail.com](mailto:eloaguiar@hotmail.com) - Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7569306176060617>

#### **Gilberto Francisco Ceretta**

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Brasil

Endereço: Rua Maringá, 1200, Vila Nova - Caixa-postal: 371 - CEP 85605010 Francisco Beltrão, PR - Brasil

Fone: 55(46) 35204807

Email: [gilbertoceretta@gmail.com](mailto:gilbertoceretta@gmail.com) – Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8644109287623187>

**Submissão:** 11 Set. 2015 **Publicação:** 31 Dez. 2016. **Sistema de avaliação:** *Double blind review*. Centro Universitário UNA, Belo Horizonte - MG, Brasil. Editor geral Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto

Este artigo encontra-se disponível no endereço eletrônico:

**REUNA** - <http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/758>

**DOI** - <http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2016v21n4p23-36>

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção sobre comportamento ético organizacional, apresentada pelos trabalhadores que atuam em uma indústria do setor de alimentação animal. Para a concretização do estudo, utilizou-se a abordagem qualitativa de pesquisa com características exploratória e descritiva. Como procedimentos para coleta de dados, utilizou-se um instrumento de pesquisa desenvolvido por Gomide Jr. e Fernandes (2008), baseado em um escala psicométrica que considera dois fatores: (i) gestão do sistema; e (ii) orientação para o cliente. A coleta de dados ocorreu em um corte transversal no próprio ambiente de trabalho da unidade analisada. Participaram do estudo 67 colaboradores, sendo que, destes, 59 atuam na área operacional e 8 são responsáveis por seus referidos setores, além da participação do gerente geral por meio de uma entrevista estruturada. Diante dos resultados analisados, constatou-se, de modo geral, que estes são satisfatórios para a organização, ou seja, na percepção dos colaboradores, do nível operacional e gerencial, a empresa possui comportamentos

éticos. Pode-se ressaltar essa consideração verificando as semelhanças nas respostas para ambos os fatores analisados, tanto para o Sistema de gestão, quanto para a Orientação para o cliente, quando considerada a amostra total dos participantes.

**Palavras- chave:** Comportamento Ético Organizacional. Ética e Valores. Indústria de alimentos animal.

## **ABSTRACT**

This study aimed to analyze the perception of organizational ethical behavior, presented by employees who work in an industry of animal feed. In carrying out the study, we used a qualitative approach with exploratory and descriptive characteristics. As procedures for data collection used is a research tool developed by Gomide Jr. and Fernandes (2008), based on a psychometric scale that considers two factors: (i) system of management; and (ii) customer orientation. Data collection occurred in a cross-section on the same unit of work environment analyzed. The study included 67 employees, and 59 of these work in the operational area and 8 are responsible for your referrals sectors, as well as participation of the General Manager through a structured interview. Given the results analyzed, it was found, in general, that they are satisfactory for the organization, the perception of employees to operational and management level, the company has ethical behavior. It may be noted that consideration verifying similarities in the responses to both factors analyzed for both the management system, and for the Customer orientation when considering the total sample of participants.

**Key-words:** Organizational Ethical Behavior. Ethics and Values. Industry of animal food.

## **Introdução**

O comportamento ético nas e das organizações tem sido visto como um tema controverso, tanto pelo relativismo cultural – que padroniza as escolhas dos indivíduos de uma forma que os procedimentos de determinadas culturas podem ser rejeitados por outras – quanto pelo tratamento dado pelos profissionais que atuam com o tema. Diante disso, a ética deixou de ser uma questão exclusivamente do indivíduo que enfrenta valores morais em sua vida, adquirindo uma dimensão maior, a organizacional, que impacta o público interno, ou seja, os empregados, e a sociedade como um todo.

Os valores e a filosofia regidos nas organizações estão diretamente relacionados com sua cultura, na qual implica seus ideais e padrões de comportamento. Geralmente são expressos formalmente, sendo encontrados nas definições de missão e visão, as quais indicam uma projeção ideal e uma imagem futura, gerando um desafio para a empresa.

Nesse contexto, Srour (2005) define ética empresarial como práticas organizacionais baseadas em valores morais e destaca sete dimensões teóricas: qualidade no trabalho e respeito no trato interpessoal; valores de igualdade de oportunidade e tratamento não discriminatório; importância do cliente; respeito aos prazos; confiabilidade, credibilidade e estabilidade de normas e objetivos; capacitação e autodesenvolvimento e comprometimento com normas sociais e integração com a comunidade.

Considerando a importância da condução ética das organizações, a percepção dos empregados referente às práticas baseadas em valores morais, este estudo teve como objetivo analisar o comportamento ético organizacional na percepção dos trabalhadores que atuam em uma indústria do setor de alimentação animal localizada na cidade de Francisco Beltrão – PR. Além da parte introdutória, na sequência apresenta-se o referencial teórico, em seguida, o método de estudo, bem como é feita a apresentação dos resultados e considerações finais.

## **2 A contextualização da ética nas organizações**

A ética é a disciplina ou campo do conhecimento que trata da definição do comportamento de pessoas e organizações. A ética lida com o que pode ser diferente do que é, da aprovação ou reprovação do comportamento observado em relação ao comportamento ideal. O comportamento ideal é definido por meio de um código de conduta, ou código de ética, implícito ou explícito. (MAXIMIANO, 2002).

Srouf (2005) contribui ao descrever que a ética é uma reflexão crítica sobre a moralidade e tem por propósito tornar inteligíveis os fenômenos morais que as coletividades elaboram e divulgam. O autor citado também enfatiza que a ética fica no mesmo plano ocupado pelas chamadas disciplinas sistemáticas e produz conceitos do mais alto nível de abstração.

Masiero (2007) relata que a ética faz parte da filosofia, estuda os valores de conduta, os conceitos de bom ou mau, certo ou errado e os motivos que levam uma ação a ser ou não moral. O autor também expõe que a ética está baseada na distinção entre o que se pode e o que se deve fazer, ou seja, nem tudo o que pode fazer deve ser feito e nem tudo o que é possível fazer é ético.

As organizações devem dedicar à ética o mesmo cuidado dispensado às questões ditas organizacionais, não só porque ela é sua condição de sobrevivência, mas porque o ser humano deve ser seu valor maior, seja ele parte da estrutura interna da organização – gerentes, funcionários e demais pessoas relacionadas à equipe de trabalho - ou sua clientela externa – parceiros e clientes em geral, assim como toda a sociedade (PASSOS, 2008).

Na visão de Masiero (2007), a ética profissional reúne um conjunto de preceitos de comportamento exigido no exercício de qualquer atividade econômica. No papel de “reguladora” da ação, a ética age no desempenho das profissões, levando a respeitar os semelhantes no exercício de suas carreiras. Masiero (2007) enfatiza que a ética envolve o relacionamento de profissionais, a fim de resgatar a dignidade humana e a construção do bem comum. Ela está presente em todas as profissões. Quando se fala em ética profissional, considera-se seu caráter normativo e até jurídico, que regulamenta, a partir de códigos e estatutos específicos, todas as profissões que possuem entidades que zelam pelo código de ética.

A ética dos negócios ou ética organizacional constitui um conjunto de princípios e padrões morais que orientam o comportamento no mundo dos negócios. (MARTINELLI; NIELSEN; MARTINS, 2010). Sendo assim, a ética organizacional também pode ser definida como o comportamento da organização quando age de acordo com os princípios morais e as regras éticas aceitas pela coletividade. Nesse

sentido, a responsabilidade ética inclui os procedimentos que não são necessariamente respaldados pela lei e que podem servir aos interesses econômicos diretos da organização.

Princípios como honestidade, verdade, lealdade, exatidão, sinceridade são aqueles em que cada indivíduo acredita e pratica com maior ou menor grau de intensidade, sendo para ele uma verdade absoluta. Os argumentos utilizados para explicar ou detalhar sua conduta demonstram, com boa dose de clareza, que esse indivíduo acredita e se comporta conforme essas crenças, não abrindo mão ou concedendo qualquer tipo de abertura que possa apresentar relatividade (CROCCO; GUTTMANN, 2005).

O comportamento adotado pelos indivíduos mostra quanto cada pessoa efetivamente tem uma conduta ética em sua vida, quanto ela vai afetar o processo da organização e do ambiente ou quanto será apropriado ou modificado no indivíduo em função das condutas existentes no lugar, afetando a organização.

De acordo com Maximiano (2002), códigos de ética são conjuntos particulares de normas de conduta e fazem parte do sistema de valores que orientam o comportamento das pessoas, grupos e das organizações e seus administradores. A noção de ética e as decisões pessoais e organizacionais que são tomadas com base em um código de ética refletem os valores vigentes na sociedade. A ética estabelece a conduta apropriada e as formas de promovê-la, segundo as concepções vigorantes na sociedade toda ou em grupos sociais específicos. Desse modo, para Daft (2005), os códigos de ética declaram os valores e comportamentos que são esperados e aqueles que não serão tolerados.

Aguiar (2005) segue a mesma linha de pensamento ao enfatizar que uma norma ética é válida, justificada, quando puderem ser aceitas consensualmente, sem coação, todas as consequências que podem advir de sua observância. Essas consequências precisam ser antecipadas, analisadas e aceitas por todos que ajustarem seu comportamento por ela.

Mattar (2004) corrobora que a ética na administração e nos negócios é um ramo de estudos recente, que se configurou nas últimas décadas e enfatiza que uma grande variedade de temas é abordada sob a insígnia da Ética na Administração, entre eles destaca-se a ética em relação a produtos; questões relativas à propaganda enganosa; preços e margem de lucro e temas relativos ao tratamento da informação e à comunicação corporativa.

No entanto, para Maximiano (2002), a discussão sobre a ética abrange e questiona inúmeros aspectos da administração das organizações e de suas relações com a sociedade. Esses aspectos podem ser classificados em algumas categorias como: (i) Nível social da ética: as questões relacionam-se com a própria presença, o papel e o efeito das organizações na sociedade; (ii) Nível do *stakeholder* (qualquer grupo, dentro ou fora da organização, que tenha interesse no desempenho desta): representam as obrigações das empresas em relação a todos os que delas dependem ou são por elas afetados; (iii) Nível da política interna da empresa: são as relações da organização com seus empregados; e (iv) Nível individual: refere-se à maneira como as pessoas devem se tratar.

Velásquez (1998) complementa que a credibilidade de uma instituição depende da prática efetiva de valores, como integridade, honestidade, transparência, qualidade do produto, eficiência do serviço e respeito ao consumidor.

### 3 Método de estudo

Quanto à caracterização, este estudo formatou-se como uma pesquisa exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória, de acordo com Oliveira Neto (2008), estabelece critérios, métodos e técnicas para a elaboração de uma investigação e tende a oferecer informações sobre o objeto desta e orientar a formulação de hipóteses.

A pesquisa descritiva de acordo com Oliveira Neto (2008) tem como objetivo a identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processos. Sua finalidade é observar, registrar e analisar os fenômenos ou sistemas técnicos, sem, contudo, entrar no mérito dos conteúdos.

A coleta de dados ocorreu em um corte transversal. Para este procedimento foi aplicado um questionário com o objetivo de identificar o comportamento ético organizacional por meio da percepção dos colaboradores da empresa objeto deste estudo. O referido instrumento de pesquisa utilizado para a coleta dos dados foi desenvolvido por Gomide Jr. e Fernandes (2008), o qual é composto pela Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO). Essa escala avalia a percepção dos empregados quanto aos comportamentos éticos da organização que os emprega. O instrumento inicial (pré-validação) apresentava 25 itens que procuravam abarcar as sete dimensões teóricas propostas por Srour (2000).

Cabe ressaltar que não houve necessidade de realizar um pré-teste para instrumento, pois este já foi testado cientificamente por seus autores, tendo sido comprovada, portanto, sua eficácia enquanto instrumento de coleta. O questionário foi distribuído para a população de 84 trabalhadores existentes na empresa, os quais, por aceitação e conveniência, participaram da pesquisa. Buscou-se obter uma amostra significativa dessa população, tendo um retorno de 67 questionários. A aplicação do instrumento de pesquisa deu-se no mês agosto de 2014, no local de trabalho dos participantes.

O presente estudo também fez uso da técnica de entrevista, a qual foi realizada com o gestor da unidade da indústria do setor de alimentação animal, por meio de um protocolo de entrevista semiestruturado desenvolvido com base nos pressupostos teóricos adotados pelo estudo. As evidências resultantes da entrevista serviram de subsídio para confrontar a percepção dos empregados e do gestor no contexto dos comportamentos éticos da empresa estudada.

De acordo com Hair Jr. *et al.* (2005), as entrevistas são especialmente úteis na coleta de dados quando não se trata com questões complexas e/ou delicadas, estas também possibilitam ao pesquisador obter *feedback* e fazer uso de auxílio visual se estiver na presença do entrevistado.



### 3.1 Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO)

A Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais- (EPCEO) utilizada por este estudo avalia a percepção dos colaboradores quanto aos comportamentos éticos apresentados pela organização que utiliza sua força de trabalho. O Quadro 1 apresenta denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão dos fatores da EPCEO.

Quadro 1 - Denominações, definições, itens que compõem a EPCEO

Fator/Nome	Definições	Itens
Gestão do sistema	Crenças do empregado de que a organização possui políticas, regras e normas claras e honestas de gestão.	1,6,7,9,10,11,12,13,14,15,16,17,19,20.
Orientação para o cliente	Crenças do empregado de que a organização estabelece relações claras e honestas com seus clientes.	2,3,4,5,8,18.

Fonte: Gomide Jr. e Fernandes (2008).

De acordo com Gomide Jr. e Fernandes (2008), a aplicação da EPCEO poderá ser feita de forma individual ou coletiva, no entanto deve-se atentar para que os respondentes tenham entendido as instruções e o modo de indicar suas respostas.

A EPCEO utilizada nesse estudo é bi-fatorial e, segundo Gomide Jr. e Fernandes (2008), o cálculo dos escores fatoriais médios será obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada fator e dividindo-se este valor pelo número de itens do fator (para o Fator 1, a soma será dividida 14 e para o Fator 2 por 6). O resultado obtido deverá ficar entre um e quatro.

Segundo Gomide Jr. e Fernandes (2008), a interpretação dos escores fatoriais médios deve considerar que, quanto maior for o valor obtido, maior é a percepção do respondente de que sua organização apresenta comportamentos éticos quanto ao aspecto contemplado pela dimensão (Gestão do sistema ou Orientação para o cliente). Assim, médias fatoriais iguais ou menores que 2,0 tenderiam a indicar que o empregado não percebe comportamentos éticos, conforme enunciado pelo fator; médias iguais ou maiores que 3,0 tenderiam a indicar que o colaborador percebe o comportamento ético enunciado, enquanto médias entre 2,1 e 2,9 tenderiam a indicar uma dúvida do colaborador quanto à presença dos comportamentos éticos enunciados pelo fator.

Os autores responsáveis pela validação da escala ressaltam que a EPCEO resultou de um estudo empírico – já apresentado nessa seção -, por meio do qual foram validadas as instruções, fatores, escala de respostas e itens. Diante disso, os indicadores psicométricos, então descritos, não poderão ser garantidos caso seja alterada qualquer uma das partes que compõem a escala utilizada.

## 4. Apresentação e análise dos resultados

### 4.1 Caracterização da organização em estudo

A organização analisada situa-se na região norte da cidade de Francisco Beltrão desde março de 1989. Atua no ramo de fabricação e comercialização de ração para alimentação animal, a qual possui um *mix* para venda de 70 itens, composto basicamente por ração para aves, peixes, suínos, equinos e bovinos.

Atualmente a empresa possui um quadro funcional com 84 funcionários, estes distribuídos nos diversos setores da empresa. Seus principais clientes são empresas agropecuárias, distribuidores de ração, agricultores, entre outros. A matéria-prima necessária para a fabricação da ração é adquirida por uma central de aquisição da matriz de acordo com a demanda da unidade em análise.

A empresa oferece a seus funcionários alguns benefícios, entre os principais estão plano de saúde, participação nos lucros, bonificação pelas metas atingidas. Também promove comemorações em datas festivas com os funcionários e seus familiares.

A unidade pesquisada tem uma produção média de 400 toneladas/dia. A programação da produção é planejada com base em metas e pedidos oriundos de uma demanda preliminar definida pelo grupo a que a empresa pertence. No momento, a empresa opera em dois turnos de segunda a sexta-feira, no entanto futuramente pensa-se em atuar em três turnos. A empresa oferece alimentação, principalmente, aos colaboradores que residem em outras cidades.

A demanda pelos produtos fabricados pela unidade em estudo tem apresentado um crescimento significativo nos últimos anos. A empresa possui atualmente 18 representantes comerciais. Destes, quatro atuam no Paraná, quatro no Rio Grande do Sul, seis em Santa Catarina, três representam a empresa nos estados do Mato Grosso e Mato Grosso do Sul e outro atende em São Paulo. E, ainda, para suprir esse aumento da procura, dois representantes estão em treinamento para atuarem nos estados do Pará e Amazonas.

### 4.2 Perfil demográfico do estudo

Para análise do perfil demográfico, buscou-se verificar dados referentes à ocupação/função, tempo de trabalho na empresa, e também o nível de escolarização dos participantes do estudo. Da amostra composta por 67 colaboradores respondentes, 8 (12%) são encarregados (nível gerencial) e outros 59 (88%) são trabalhadores que atuam no “chão de fábrica” (nível operacional).

Os dados analisados demonstram que a maioria (55%) dos trabalhadores pesquisados está desenvolvendo suas atividades na empresa num período entre 2 e 4 anos. Outros 22% estão na empresa há mais de 4 anos. Também se verificou que seis colaboradores (9%) atuam na organização há mais de dez anos, sendo que 8% desses atuam na empresa entre 1 e 2 anos, e apenas 6% em menos de um ano.

A empresa considera um nível baixo de rotatividade justificando que isso ocorre devido à sua política de manter os colaboradores, ou seja, funcionários com idade mas competentes são valorizados, não se demitindo quando há possibilidade de

transferência. Ocorrem poucos afastamentos, e são oferecidas palestras motivacionais e premiação a cada cinco anos de trabalho na empresa.

Observando os dados relativos à escolaridade, verifica-se que vários níveis de escolarização são representados na amostra. 3 entrevistados (5%) responderam que possuem ensino fundamental, enquanto 9 colaboradores (13%) não completaram o ensino médio. No entanto, 33 respondentes, o que representa (49%) da amostra, têm o ensino médio, já 5 entrevistados (8%) não concluíram ainda a graduação, outros 13 respondentes (19%) disseram ser detentores de graduação. O nível de especialização também é citado, ou seja, 2 colaboradores estão fazendo pós graduação, enquanto que outros 2 já a concluíram, o que representa 3% para ambos os níveis.

### 4.3 Resultados do comportamento ético organizacional

Os resultados que representam o comportamento ético organizacional serão analisados em duas dimensões, ou seja, dimensão Gestão do sistema e dimensão Orientação para o cliente, tanto do nível operacional quanto do nível gerencial. Ainda será apresentada uma análise da amostra total considerando os dois níveis organizacionais existentes na empresa.

Sendo assim, os autores Gomide Jr. e Fernandes (2008) descrevem que a interpretação dos escores fatoriais médios deve considerar que, quanto maior for o valor obtido, maior será a percepção do respondente de que sua empresa apresenta comportamentos éticos quanto ao aspecto contemplado por ambos os fatores.

#### 4.3.1 Nível operacional

A TAB 1 apresenta os resultados obtidos por meio da percepção de 59 colaboradores que atuam na área de produção da empresa estudada sobre o comportamento ético organizacional, tanto na dimensão Gestão do sistema quanto na dimensão Orientação para o cliente em nível operacional.

Tabela1 - Comportamento ético organizacional – nível operacional

Dimensão	Médias fatoriais					
	Entre 1 – 2		Entre 2,1 - 2,9		Entre 3 - 4	
	Qtde.	( % )	Qtde.	( % )	Qtde.	( % )
Gestão do sistema	2	3,4%	13	22%	44	74,6%
Orientação para o cliente	3	5,1%	11	18,6%	45	76,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Na avaliação dos resultados intrínsecos à dimensão Gestão do Sistema, os respondentes avaliaram, por meio de sua percepção, aspectos que envolvem as crenças do empregado de que a organização possui políticas, regras e normas claras e honestas de gestão.



Os resultados obtidos dos 59 respondentes em nível operacional evidenciam que a minoria, ou seja, apenas dois respondentes, que correspondem a 3,4%, não percebem comportamentos éticos da organização, e verifica-se uma porcentagem significativa de 22% indicando que 13 colaboradores ficam em dúvida quanto aos comportamentos éticos em relação à dimensão em questão. No entanto, a maioria (74,6%) dos respondentes, totalizando 44 colaboradores, tem percepção de que sua empresa apresenta comportamento ético quanto ao aspecto contemplado pela dimensão gestão do sistema.

Para avaliação dos resultados desta dimensão, os colaboradores avaliaram também, por meio de sua percepção, pontos que envolvem crenças do empregado de que a organização estabelece relações claras e honestas com seus clientes.

Observa-se que para apenas três respondentes, o que representa uma pequena porcentagem de 5,1%, não são perceptíveis comportamentos éticos no que diz respeito à dimensão Orientação para o cliente. Para 11 entrevistados, ou 18,6% da amostra que representam médias fatoriais entre 2,1 e 2,9, assumem uma posição de dúvida em relação à dimensão mencionada (GOMIDE Jr.; FERNANDES, 2008). Constata-se, também, ao analisar os resultados, que, em concordância com a dimensão anterior, a grande maioria representada por 45 respondentes (76,3%) percebe comportamentos éticos da empresa em relação à dimensão Orientação para o cliente.

#### 4.3.2 Nível gerencial

Para avaliação do comportamento ético organizacional em nível gerencial, buscou-se analisar a ponderação dos oito encarregados respondentes responsáveis por seus setores. Os resultados podem ser visualizados na TAB 2.

Tabela 2 - Comportamento ético organizacional – nível gerencial

Dimensão	Médias fatoriais					
	Entre 1 - 2		Entre 2,1 – 2,9		Entre 3 - 4	
	Qtde.	( % )	Qtde.	( % )	Qtde.	( % )
Gestão do sistema	0	0,0%	0	0,0%	8	100%
Orientação para o cliente	0	0,0%	1	12,5%	7	87,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Para a avaliação dos resultados inerentes à dimensão Gestão do Sistema, analisaram-se aspectos que envolvem as crenças do encarregado de que a organização possui políticas, regras e normas claras e honestas de gestão. Os resultados obtidos dos 8 responsáveis pelos setores da empresa em nível gerencial demonstram alta percepção (100%) sobre o comportamento ético da empresa analisada em relação ao fator Gestão do sistema.

Para obtenção dos resultados desta dimensão, os pesquisados consideraram questões que envolvem crenças do encarregado de que a organização estabelece

relações claras e honestas com seus clientes. Os resultados para a dimensão indicam que os encarregados percebem o comportamento ético enunciado, pois, conforme demonstrado na TAB 2, pode-se verificar que apenas 1 respondente (12,5%) tende a ficar em dúvida quanto ao comportamento ético da empresa para a qual oferece seus serviços, em relação ao referido fator. Em contrapartida, verifica-se que os demais, ou seja, 7 colaboradores, o que expressa 87,5%, percebem que a empresa possui comportamento ético nas relações com seus clientes.

Analisando a disposição dos dados distribuídos pela amplitude da escala, é possível verificar semelhanças nas respostas para ambas as dimensões analisadas, tanto para a Gestão do sistema quanto para a dimensão Orientação para o cliente. Esses resultados demonstram que há concordância na percepção dos colaboradores dos dois níveis, ou seja, os pesquisados, que, de forma geral, percebem o comportamento ético enunciado na empresa onde desenvolvem suas atividades laborais.

De acordo com Gomide Jr. e Fernandes (2008), para a interpretação dos escores fatoriais médios, deve-se considerar que, quanto maior for o valor obtido, maior é a percepção do respondente de que sua organização apresenta comportamentos éticos inerentes ao aspecto observado pela dimensão, seja Gestão do sistema ou Orientação para o cliente.

Dessa forma, no computo dos escores fatoriais médios, verifica-se que, em sua maioria (77,6%), resultaram em médias iguais ou superiores a 3,0 para as ambas as dimensões analisadas, indicando que os respondentes creem que a empresa possui políticas, regras e normas claras e honestas de Gestão do sistema e que também a organização estabelece relações claras e honestas com seus clientes. Sendo assim, esse resultado confirma as proposições teóricas de autores como Srour (2000) e Nash (2001), os quais afirmam que o comportamento ético nas organizações é questão central para a sua sobrevivência.

#### **4.4 Evidências resultantes de entrevista com o gerente**

Com objetivo de melhor avaliar os resultados apresentados com a aplicação da EPCEO, foi realizada uma entrevista com o principal gerente da unidade estudada. Com base em um protocolo de entrevista elaborado com os pressupostos formadores da escala, essa fonte de evidências contribuiu para confrontar as percepções dos funcionários com a opinião do gestor sobre o assunto estudado.

Ao analisar os relatos do gerente principal da unidade estudada, as evidências permitem perceber que a empresa sob sua responsabilidade adota comportamentos éticos para ambas as dimensões, ou seja, de acordo com os autores do instrumento no qual a entrevista teve embasamento, Gomide Jr. e Fernandes (2008), parece notável que, para o fator Gestão do sistema, o gerente compreende que a empresa possui políticas, regras e normas claras e honestas de gestão.

Para o fator Orientação para o cliente, apesar de o gestor relatar que ocorrem eventuais atrasos na entrega da produção, devido à sazonalidade da demanda, nota-se sua percepção quanto à clareza e honestidade nas relações estabelecidas pela organização com seus clientes. De acordo com Velásquez (1998), a credibilidade de uma instituição depende da prática de valores como integridade, honestidade, transparência, eficiência do serviço e respeito ao consumidor.

Outro aspecto relevante registrado pelo gestor é que a empresa possui um código de ética, que, conforme Daft (2005), é uma declaração formal dos valores da empresa. O gerente também cita a valorização do ser humano, que, segundo Passos (2008), deve ser o valor maior, seja ele parte da estrutura interna que engloba gerentes e colaboradores ou sua clientela externa.

Mattar (2004) também expõe alguns assuntos abordados sob a insígnia da ética na administração, aspectos esses mencionados na entrevista, como preços, margem de lucro dos produtos e temas relativos ao tratamento da informação e à comunicação corporativa.

Diante das evidências resultantes da entrevista, é possível concluir que a empresa em estudo tem conduzido suas operações dentro de um escopo onde os aspectos que envolvem o comportamento ético organizacional têm sido percebidos pelos *stakeholders* internos como um fator positivo para a organização onde desenvolvem suas atividades laborais.

## 5 Considerações finais

Tratar de questões relativas às informações e à comunicação nas organizações relaciona-se diretamente ao comportamento ético organizacional. Os valores e a política interna regidos nas organizações estão terminantemente associados com sua cultura, fato que implica seus ideais e padrões de comportamento.

Portanto, em se tratando de ambiente organizacional, não é possível estudar a ética de forma isolada, mas com enfoque nas relações e comportamentos que ali existem. Sendo assim, pesquisar esse tema tornou-se relevante devido à busca pela compreensão da percepção dos trabalhadores, tanto em nível operacional quanto em nível gerencial, avaliando aspectos inerentes às suas crenças de que a organização onde trabalham ou gerenciam possui, de fato, comportamentos éticos.

Este estudo teve como objetivo analisar os comportamentos éticos organizacionais em uma indústria do setor de alimentação animal, localizada na região norte de Francisco Beltrão – PR. A avaliação, aplicada sob duas dimensões (Gestão do sistema e Orientação para o cliente), permitiu identificar, por meio da percepção dos colaboradores, bem como da visão gerencial, que a empresa detém políticas, regras e normas claras e honestas de gestão, como também estabelece relações claras e honestas com seus clientes.

O estudo proposto teve uma abordagem qualitativa, caracterizando-se, em princípio, pela não utilização de instrumental estatístico na análise de dados. Quanto à caracterização, o estudo formatou-se como exploratório-descritivo, com a aplicação de um instrumento, o qual buscou identificar, por meio da percepção dos colaboradores, qual é o comportamento ético organizacional da empresa objeto deste estudo. A escala psicométrica (EPCEO) desenvolvida por Gomide Jr. e Fernandes (2008) e o protocolo de entrevista foram os instrumentos que viabilizaram o desenvolvimento do presente estudo.

Ao analisar os resultados apresentados na pesquisa, constatou-se, de modo geral, que estes são satisfatórios para a empresa, ou seja, na percepção dos colaboradores em nível operacional e gerencial, a empresa possui comportamentos

éticos. Pode-se ressaltar essa consideração verificando as semelhanças nas respostas para ambos os fatores analisados, tanto para o Sistema de gestão quanto para a Orientação para o cliente, quando considerada a amostra total dos participantes.

Cabe ainda destacar os resultados dos escores médios fatoriais, pois estes atingiram médias iguais ou superiores a três em sua maioria (77,6% da amostra total), significando que os colaboradores compreendem que a empresa possui políticas, regras e normas claras e honestas de gestão e que também a organização estabelece relações claras e honestas com seus clientes.

Os resultados obtidos por meio da escala, bem como as evidências resultantes da entrevista podem ter uma associação com o fato de a empresa fazer parte de uma grande companhia consolidada e possuir políticas de valorização dos funcionários, fornecedores e clientes relatadas pelo gerente responsável pela unidade.

Cabe ressaltar que pesquisas empíricas sobre resultados relacionados à ética da organização têm sido modestas. Segundo Treviño e Weaver (2003), essa situação talvez, em parte, tem ocorrido devido às dificuldades de se obter permissão para coletar dados sobre assuntos legais e éticos dentro das organizações.

No entanto, essa característica pode ser um fator limitador para o estudo, ou seja, somente uma unidade do setor de alimentação animal foi analisada, sendo que os resultados desta apresentaram-se satisfatórios, porém são resultados específicos, não cabendo, então, demais generalizações desses resultados.

Assim, como forma de dar continuidade à pesquisa, sugere-se uma ampliação desse estudo envolvendo as demais unidades produtivas, a fim de verificar se os resultados corroboram o caso em análise, com a finalidade de a corporação manter ou desenvolver suas atitudes éticas, visto que o resultado nessa unidade foi positivo.

Deste modo, depois de concluído o estudo, constatou-se que os objetivos iniciais deste foram alcançados e que as contribuições são de grande valia, tanto para a academia, pois permitiu para esta ampliar seu conhecimento, quanto para a empresa, pois os resultados podem evidenciar suas atitudes éticas.

## Referências

AGUIAR, M. A. F. de. *Psicologia aplicada à administração: uma abordagem interdisciplinar*. São Paulo: Saraiva, 2005.

CROCCO, L.; GUTTMANN, E. *Consultoria empresarial*. São Paulo: Saraiva, 2005.

DAFT, R. L. *Administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

GOMIDE JUNIOR, S.; FERNANDES, M. N. Comportamentos éticos organizacionais. In: SIQUEIRA, M. M. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 41 – 48.

HAIR JR., J. F.; MONEY, A.; BABIN, B.; SAMOUEL, P. *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MARTINELLI, D. P.; NIELSEN, F. A. G.; MARTINS, T. M. *Negociação: conceitos e aplicações práticas*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MASIERO, G. *Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

MATTAR, J. *Filosofia e ética na organização*. São Paulo: Saraiva, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A. *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NASH, L. L. *Ética nas empresas*. São Paulo: Makron Books, 2001.

OLIVEIRA NETTO, A. A. de. *Metodologia da pesquisa científica: guia prático para apresentação de trabalhos acadêmicos*. 3. ed. Florianópolis: Visual Books, 2008.

PASSOS, E. *Ética nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2008.

SROUR, R. H. *Poder, cultura e ética nas organizações: o desafio das formas de gestão*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

TREVIÑO, L. K.; WEAVER, G. R. *Gestão da ética nas organizações empresariais*. Stanford, CA: Stanford Business Books, 2003.

VELÁSQUEZ, M. G. *Ética nos negócios: conceitos e casos*. Saddle River: Prendice-Hall, 1998.



MAIS UMA VEZ, O MELHOR CENTRO UNIVERSITÁRIO PRIVADO DE MINAS. FONTE: IGC/MEC.  
PELO 5º ANO CONSECUTIVO UM DOS 100 MELHORES LUGARES PARA TRABALHAR NO BRASIL. FONTE: GPTW - REVISTA ÉPOCA.