

Efeitos da gestão da ética no clima e comportamento ético em refinarias petrolíferas

DOI: 10.4025/enfoque.v44i3.67700

Monique Couto Accadrolli

Bacharela em Ciências Contábeis - Universidade Federal do Rio Grande (FURG)
E-mail: moniqueaccadrolli81@gmail.com

Vagner Horz

Doutor em Ciências Contábeis e Administração - Universidade Regional de Blumenau (FURB)
E-mail: vagnerhorz@gmail.com

Anderson Betti Frare

Doutor em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Professor da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
Programa de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis (UFSM)
E-mail: anderson.frare@ufsm.br

Ana Paula Capuano da Cruz

Doutora em Controladoria e Contabilidade Universidade de São Paulo (USP)
Professora - Universidade Federal do Rio Grande (FURG)
Programa de Pós-Graduação em Contabilidade (FURG) e Programa de Pós-Graduação em Administração (FURG)
E-mail: anapaulacapuanocruz@gmail.com

Marco Aurélio Gomes Barbosa

Doutor em Ciências Contábeis Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)
Professor - Universidade Federal do Rio Grande (FURG)
Programa de Pós-Graduação em Contabilidade (FURG)
E-mail: marcobarbosa@furg.br

Recebido em: 28.03.2023

Aceito em: 31.08.2023

2ª versão aceita em: 18.09.2023

RESUMO

Objetivo: O objetivo deste estudo é analisar a influência da gestão da ética (formal e informal) no clima ético do trabalho e no comportamento ético individual de colaboradores de refinarias de petróleo que possuem programas de *compliance*.

Método: O estudo caracteriza-se como uma *survey*, viabilizada a partir da percepção de colaboradores de refinarias de petróleo com programas de *compliance*, por meio da técnica de modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM).

Originalidade/ Relevância: As refinarias de petróleo têm considerável participação no crescimento econômico do país, mesmo após escândalos corporativos que abalaram suas estruturas e imagem. A literatura aponta a crescente preocupação dessas organizações com questões éticas nos últimos anos. Assim, para recuperarem seu prestígio, muitas dessas organizações têm recorrido à criação de programas de *compliance* como um recurso para recuperar seu prestígio. No entanto, a efetividade destes programas para a orquestração da gestão da ética e respectivos *outcomes* éticos ainda apresenta poucas evidências.

Resultados: Os achados apontam que a gestão da ética (formal e informal) influencia diretamente o clima ético do trabalho e indiretamente o comportamento ético individual. Significa que a gestão da ética formal e informal contribui direta e indiretamente (via clima ético do trabalho) para o alcance de comportamento ético individual por parte dos funcionários, e pode ser usada como um recurso para que as refinarias estejam engajadas em ter ética presente em suas ações, gerando uma maior credibilidade para as organizações.

Contribuições teóricas/ metodológicas/ práticas: Os achados contribuem para a literatura e prática organizacional ao apontar meios gerenciais (controles formais e informais da ética) para orquestrar intenções e comportamentos éticos nos colaboradores, especialmente no contexto de programas de *compliance* em refinarias petrolíferas.

Palavras-chave: *Compliance*, gestão de ética, clima ético, comportamento ético.

Effects of ethics management on ethical climate and behavior in oil refineries

ABSTRACT

Objective: The objective of this study is to analyze the influence of ethics management (formal and informal)

on the ethical work climate and individual ethical behavior of employees of oil refineries that have compliance programs.

Method: The study is characterized as a survey, made possible from the perception of oil refinery employees with compliance programs, through the technique of structural equation modeling with partial least squares estimation (PLS-SEM).

Originality/relevance: Oil refineries have considerable participation in the economic growth of the country, even after corporate scandals that have shaken their structures and image. The literature points to the growing concern of these organizations with ethical issues in recent years. Thus, to recover their prestige, many of these organizations have resorted to the creation of compliance programs as a resource to regain their prestige. However, the effectiveness of these programs for the orchestration of ethics management and the respective ethical outcomes still presents little evidence.

Results: The findings indicate that ethics management (formal and informal) directly influences the ethical work climate and indirectly influences individual ethical behavior. It means that formal and informal ethics management contributes directly and indirectly (via the ethical work climate) to the achievement of individual ethical behavior by employees, and can be used as a resource for refineries to be engaged in having ethics present in their actions, generating greater credibility for the organizations.

Theoretical/methodological/practical contributions: The findings contribute to the organizational literature and practice by pointing out managerial means (formal and informal ethics controls) to orchestrate ethical intentions and behaviors in employees, especially in the context of compliance programs in oil refineries.

Keywords: Compliance, ethics management, ethical climate, ethical behavior.

1 INTRODUÇÃO

As organizações necessitam instituir práticas para evitar desvios de conduta e inconsistências em suas atividades e, um dos caminhos é a criação de controles internos e externos, dentre os quais destaca-se o *compliance* (Coimbra & Manzi, 2010; Roldo & Thaines, 2020). *Compliance* representa o conjunto de procedimentos adotados por uma organização, buscando o cumprimento de normas legais, regulamentos, diretrizes e políticas dentro de parâmetros éticos e de respeito ao cabedal normativo que regula as organizações (Assi, 2017). Dessa forma, a implementação de programas de *compliance* configura-se como um recurso para que as instituições demonstrem atitudes de comprometimento organizacional (Nakamura; Nakamura & Jones, 2019) e fortaleçam suas práticas de gestão, conduta ética e minimizem os riscos relacionados a fraudes e corrupção (Melo & Lima, 2019).

No Brasil, a discussão sobre ética corporativa e *compliance* é um assunto relativamente novo, podendo levar em consideração os grandes escândalos de companhias brasileiras, tais como, Sadia (envolvendo apostas em derivativos de câmbio), Banco Pan Americano (envolvendo rombos financeiros) e o mais recente da Petrobras (envolvendo diversos crimes financeiros) (Padro et al., 2018; Souza et al., 2020). Entre os setores industriais, o setor de gás, petróleo e biocombustíveis foi o mais abalado pelo escândalo de corrupção conhecido como “operação lava jato”. Essa operação foi estabelecida como uma das maiores investigações de corrupção e lavagem de dinheiro no Brasil, a qual comprovou a realização de pagamentos de subornos a grandes investidores da Petrobras, executados por meio de contratos superfaturados do poder público (Ministério Público Federal [MPF], 2021).

Após a Operação Lava Jato, foram implementadas várias mudanças no ambiente corporativo, sobretudo, devido a comprovação de falta de ética, inexistência da transparência corporativa e falhas de governança; motivos que levaram as organizações a se empenhar na coordenação de ética de seus negócios, assim dizendo, estar em *compliance* (Assi, 2017). Como decorrência da Operação Lava Jato, foi desenvolvida uma estratégia para restaurar a reputação nas refinarias, as quais criaram uma Comissão de *Compliance* do Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP), que é composto pelas principais empresas de óleo e gás (IBP, 2020; Seefeld & Rese, 2020). Essa comissão visa auxiliar as empresas do segmento quanto a implementação de boas práticas dentro do contexto do *compliance*.

Para que um programa de *compliance* seja eficiente é preciso que seja desenvolvido um de seus pilares que é a ética. Nas organizações, ética é tratada como um instrumento que tem normas e padrões pré-estabelecidos que norteiam os colaboradores sobre o que é certo ou errado (Weber & Wasieleski, 2013). Gestão de ética pode ser analisada por duas dimensões: a gestão formal e a gestão informal da ética (Brenner, 1992).

A gestão formal da ética é definida por dispositivos visíveis ou tocáveis, tais como, programas e regulamentos de proteção ao denunciante, padrão de conduta e código de ética, proporcionando treinamentos sobre ética e *compliance* (Khaltar & Moon, 2020). Os sistemas formais da gestão da ética buscam ser um dispositivo de controle que resulta em um comportamento ético dos membros da organização (Khaltar & Moon, 2020). Já a gestão informal da ética é caracterizada por elementos que não podem ser vistos dentro da organização bem como o clima ético ou cultura da organização, baseando-se em comportamentos que modelam papéis e esforços positivos tais como cultura ética, liderança ética e clima ético do trabalho. (Brenner, 1992). A gestão informal da ética está ligada com o comprometimento organizacional, reduzindo comportamentos antiéticos dentro da organização (Khaltar & Moon, 2020). Quando as empresas adotam comportamentos informais para reforçar seus objetivos e valores organizacionais para os colaboradores, ampliam-se as possibilidades de que os mesmos estejam de acordo com os interesses da organização (Cruz et al., 2022).

A incerteza é uma realidade no ambiente organizacional, a qual faz com que as questões éticas estejam constantemente implícitas nas atividades do dia a dia (Treviño, 1986; Feitoza & Chegas, 2020). Para que a gestão de ética funcione da forma mais correta e assertiva possível, os programas de *compliance* devem estar em constante atualização e aperfeiçoamento, prezando sempre pela satisfação e reputação corporativa (Stacchezzini et al., 2020). Assim, a gestão da ética aplicada nas organizações reflete positivamente em seus colaboradores, fazendo com que saibam quais comportamentos são esperados, e, por conseguinte cria-se um clima ético na organização (Feitoza & Chegas, 2020).

Clima ético é um pilar importante na vida organizacional como um recurso de mostrar os valores centrais, tanto interna quanto externamente, auxiliando na identificação e no gerenciamento de possíveis desvios (Ellemers et al., 2013). Coerente com o *background* exposto, percebe-se que o clima ético do trabalho influencia nas emoções, percepções e comportamentos dos colaboradores, portanto, o clima ético tem inspirado significativamente o comportamento ético dos colaboradores (Ceschi et al., 2016). Se todos os colaboradores de uma organização estiverem dispostos a trabalhar com atitudes éticas, isto fará com que a organização tenha maior propensão para ser ética como um todo, atingindo os objetivos prévios da gestão organizacional da ética (Olson, 1998).

Conforme Brown e Treviño (2006), o clima ético de uma organização influencia a tomada de decisão e comportamento de seus colaboradores, bem como suas atitudes em relação ao seu trabalho na organização. O clima ético do trabalho pode influenciar o comportamento ético pois serve como um espelho para que os colaboradores saibam como agir dentro da organização (Treviño et al, 2014). Segundo Aquino e Becker (2005) a existência de um clima ético é vista como algo favorável pois faz com que o colaborador trabalhe com seus comportamentos morais e éticos. Correia et al. (2019) analisaram como o código de ética de uma entidade administrativa de saúde de Portugal é tratada sob a visão de seus dirigentes e como isso influencia nos comportamentos. Já outro estudo buscou analisar como o clima ético leva ao comportamento ético de discentes pelo interesse do próprio estudante, levando em consideração que o clima ético educacional é fundamental para analisar como o clima ético influencia os estudantes (Luz et al., 2021).

Com base no exposto, neste estudo busca-se analisar como a gestão da ética influencia o clima ético e consequentemente o comportamento ético dos colaboradores de refinarias de petróleo. Diante disso surge a seguinte questão de pesquisa: **Qual a influência da gestão da ética (formal e informal) no comportamento ético dos colaboradores por meio do papel mediador do clima ético do trabalho?** O objetivo é analisar a influência da gestão da ética formal e informal dos programas de *compliance* das refinarias de petróleo brasileiras sobre o clima ético de trabalho e o comportamento ético individual dos colaboradores.

Destarte, o estudo justifica-se em virtude da ampliação dos resultados em relação a percepção dos colaboradores ao programa de *compliance* e ética em refinarias, devido aos escândalos que esses envolvem esse segmento depois da operação Lava Jato, que é uma operação que investigou desvios de conduta em uma das maiores refinarias do Brasil (Padula & Albuquerque, 2018). Devido a muitos escândalos de corrupção, as empresas encontraram nos programas de *compliance* um recurso como forma de passar mais credibilidade para a sociedade e seus consumidores, sinalizando a conformidade com os padrões éticos e anticorrupção. Adicionalmente, para os colaboradores esses mecanismos tornam-se grandes aliados para poder reforçar as medidas e atitudes tomadas (Voss et al., 2022).

Portanto, compreender como o *compliance* e a respectiva gestão da ética têm sido conduzidos em

refinarias através das perspectivas de seus colaboradores é relevante pois oferece um panorama acerca de uma prática que deve ser implantada nas mais diversas organizações, uma vez que contribui para o aumento de mecanismos de controle e, conseqüentemente, atingimento dos objetivos organizacionais (Stekelorum, 2020).

O estudo almeja contribuir de forma prática para que os gestores possam analisar como os colaboradores percebem ética e *compliance* em suas organizações, mostrando se a gestão da ética está influenciando os funcionários a ter um clima ético do trabalho e promovendo um comportamento ético individual, podendo dar um *feedback* de como suas condutas e ações estão sendo vistas e realizadas pelos colaboradores.

De forma teórica, o presente estudo almeja contribuir para ampliar o campo de pesquisas em relação a *compliance* e seus pilares em organizações tanto públicas quanto privadas, ao analisar como a gestão da ética influencia seus colaboradores, e conseqüentemente, influencia positivamente no comportamento dos indivíduos. Na tentativa de contribuir para o campo de estudo sobre as iniciativas institucionais de ética e de combate a corrupção, estudos dessa natureza são muito importantes pois essas iniciativas envolvem vários atores da gestão e tendem a ser cada vez mais necessárias nas organizações. Complementarmente, o estudo almeja contribuir para a sociedade com informações relevantes sobre a ética em ações nas refinarias brasileiras, com o objetivo de colaborar para o desenvolvimento econômico de tais órgãos.

2 REVISÃO DA LITERATURA E DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES

2.1 Programas de *Compliance*, Gestão da Ética (formal e informal) e Clima Ético no Trabalho

Programas de *compliance* são implantados para gerar maior transparência e integridade às organizações de todos os segmentos (Stacchezzini et al., 2020). Para gerar a conformidade e confiabilidade nas organizações do setor de óleo, gás e petróleo que foram as mais afetadas pela operação Lava Jato, foi sugerido que desenvolvessem seus programas de *compliance* eficazes (Souza et al., 2020).

Para ter um programa de *compliance* de sucesso, as organizações devem levar em consideração todos os seus pilares, e, em especial a ética (Melo & Lima, 2019). No ambiente corporativo, ética é regida por normas e padrões pré-estabelecidos que norteiam os indivíduos sobre o que é certo ou errado, contudo, para uma organização ser considerada ética é necessário um esforço conjunto de todos os envolvidos em prol desse objetivo (Weber & Wasieleski, 2013).

Gestão da ética pode ser analisada sob dois vieses, a gestão da ética formal que contempla materiais palpáveis, como código de ética, programas de proteção ao denunciante e padrão de conduta, ou seja, instrumentos que estão visíveis para os colaboradores se guiarem em suas ações, podendo deixar mais claro as regulamentações, códigos e manuais (Brenner, 1992; Khaltar & Moon, 2020). Por outro lado, a gestão da ética pode ser informal, baseando-se em instrumentos que não são palpáveis como a cultura ética, missão e valores da organização; tais instrumentos não estão visíveis para os colaboradores, mas existem e estão influenciando nas ações dos indivíduos, disseminando e incorporando essas informações na cultura organizacional (Brenner, 1992; Khaltar & Moon, 2020).

Assim, gestão formal e informal da ética quando trabalhada em conjunto torna-se um instrumento de suma importância para as organizações, uma vez que pode influenciar os colaboradores a compreender a gestão da ética (formal e informal) como algo relevante para suas ações e percepções, levando os mesmos a terem um clima ético no trabalho (Lasaková et al., 2020; Treviño et al., 2014). Clima ético pode ser compreendido como situações no trabalho que demonstram o clima moral e o nível de ética presente na organização (Mulki & Lassk, 2019), envolvendo percepções de confiança, responsabilidade e padrões morais que determinam as ações e posturas que os colaboradores têm ao resolver e compreender situações dentro das organizações (Luria & Yagil, 2008; Haldorai et al., 2020;).

No ambiente organizacional, o clima ético relaciona-se a como os colaboradores percebem as resoluções de dilemas éticos na própria organização (Rego, 2002). Através disso, analisando os aspectos que envolvem a gestão da ética (formal e informal), pode-se dizer que quanto mais consolidada a gestão da ética (formal e informal) em uma organização, maior o clima ético presente nesse ambiente, levando

então que seus colaboradores se guiem por meio dos exemplos compartilhados na organização para tomar suas decisões e atitudes (Feitoza & Chegas, 2020). Portanto, considerando o ambiente de refinarias de petróleo que têm programas de *compliance* e a respectiva gestão da ética, espera-se que a:

H1: A gestão da ética (formal e informal) influencia positivamente o clima ético de trabalho.

2.2 Clima Ético de Trabalho e Comportamento Ético Individual

No ambiente organizacional, o clima ético é considerado parte do ambiente de trabalho, se referindo a percepção individual ou coletiva dos colaboradores sobre o que é eticamente aceitável dentro da organização (Decoster et al., 2021). Clima ético pode ser visto como um instrumento de intervenção por meio de elementos peculiares de diferentes tipos, pois dependendo do clima, pode haver aumento ou redução de comportamentos indesejáveis no ambiente de trabalho (Newman et al., 2017; Peterson, 2002). Um clima ético conhecido e fortalecido dentro das organizações contribui para que seus colaboradores tenham um comportamento ético no trabalho buscando seguir os padrões éticos estabelecidos (Treviño et al., 2014).

Comportamento ético pode ser definido como ações humanas sobre políticas, valores e regras nas organizações, nas quais as ações realizadas pelos colaboradores são baseadas em práticas estabelecidas pelas instituições (Wirnik & Ones, 2018). Para que o comportamento ético seja uma prática comum entre os colaboradores, é necessário que a organização tenha programas de ética presentes em seu ambiente, ou seja, esteja com a gestão da ética (formal e informal) consolidada, gerando um clima ético de trabalho e consequentemente um comportamento ético de seus colaboradores (Dias, 2014; Weber & Wasieleski, 2013).

Comportamento ético individual vem das percepções de cada indivíduo sobre o que é certo ou errado; um comportamento ético pode se originar de códigos de conduta desenvolvidos pelas organizações, no entanto, pode originar-se do clima de trabalho, pois, quando um indivíduo sente que seu ambiente de trabalho possui códigos de ética, levando a um clima ético, tende a se sentir incomodado em não seguir os padrões estabelecidos (Ahmed et al., 2018). Portanto, esse ambiente inibe a propagação de atitudes antiéticas em seu cotidiano, tendo em vista que um comportamento ético individual traz mais credibilidade para as organizações (Koprowski et al., 2021).

As características de um clima ético estão fortemente ligadas a tomada de decisões éticas, portanto, um conhecimento mais amplo sobre consciência ética evita que haja comportamentos indesejados e atos ilícitos (Goebel & Weibenberger, 2017; Treviño et al., 2014). Para tanto, clima ético de trabalho e comportamento ético individual estão fortemente ligados; um clima ético de trabalho bem estabelecido faz com que funcionários tenham um comportamento ético (Ellemers et al., 2013; Ceschi et al., 2016). Desse modo, observando as refinarias que têm programas de *compliance*, assume-se que:

H2: O clima ético no trabalho influencia positivamente o comportamento ético individual.

2.3 Gestão da Ética (formal e informal) e Comportamento Ético Individual

Quando a gestão da ética (formal e informal) se materializa nas organizações por meio de códigos de conduta, programas de *compliance*, ações que podem ser vistas e lidas pelos colaboradores, entre outras possibilidades, torna-se um mecanismo norteador de atitudes a serem tomadas, contudo, também existem mecanismos que não podem ser vistos ou lidos pelos colaboradores, mas estão presentes e fortemente ligados com os comportamentos éticos dos indivíduos. Quando tais mecanismos são trabalhados em conjunto (formais e informais), criam um ambiente em que atitudes e comportamentos éticos se tornam algo natural e esperado entre os colaboradores, dispensando a necessidade de pressão para cumprirem tais demandas (Hauser, 2019; Khaltar & Moon, 2020; Lasaková et al., 2020).

Considerando que a gestão da ética formal e informal é importante para a organização alcançar seus objetivos éticos, e disseminar a cultura ética entre seus colaboradores (Hauser, 2020), para que as organizações consigam sensibilizar seus colaboradores acerca dos padrões éticos e políticas de

compliance esperados, as mesmas devem oferecer treinamentos que facilitem a compreensão em relação a gestão da ética (formal e informal), informando o que é eticamente aceitável. Evidências empíricas indicam que ações dessa natureza levam os colaboradores a ter um comportamento ético (Hauser, 2020; Hauser, 2019; Schembera & Scherer, 2017).

O comportamento ético tem sido definido na literatura como posições da filosofia moral, uma decisão que é legal e aceitável para a organização. Assim, para os funcionários terem um comportamento ético, precisam identificar as normas éticas das organizações (Treviño et al., 2014; Goebel & Weibenberger, 2017). Dessa forma, comportamento ético não depende só de fatores individuais como honestidade, dignidade, imagem pública e integridade, mas também de fatores organizacionais como treinamentos sobre ética/*compliance* e controles informais que auxiliam os indivíduos nas suas atividades dentro da organização (Treviño, 1986; Treviño et al., 2014).

Os controles informais influenciam o comportamento ético individual dos colaboradores em relação a organização e seus desejos éticos organizacionais estabelecidos, contudo, os controles formais da ética são extremamente importantes para que os colaboradores tenham instrumentos para guiar seu comportamento. Nesse contexto, os mecanismos de controle gerencial contribuem para informar os colaboradores sobre os valores éticos, através de conversas casuais e cotidianas, observação de comportamento de modo mais informal, direcionando assim o comportamento dos indivíduos através de códigos de ética e conduta (Schembera & Scherer, 2017; Newman et al., 2017; Bellora-Bienerngraber et al., 2022). Através disso, em uma refinaria de petróleo com programa de *compliance*, assume-se que:

H3: A gestão da ética (formal e informal) influencia positivamente o comportamento ético individual.

2.4 Gestão da Ética (formal e informal) Clima Ético no Trabalho e Comportamento Ético Individual

A discussão desenvolvida nas subseções anteriores indica que o clima ético é incentivado por procedimentos conduzidos pela organização por meio de controles formais e informais que regem seus padrões éticos. Quando esses dois controles andam juntos, gera-se um maior clima ético, contudo, os gestores têm um trabalho árduo para fazer com que os colaboradores estejam alinhados com o que é eticamente aceito pela organização (Bellora-Bienerngraber et al., 2022; Rego, 2002).

Quando as dimensões formal e informal da ética são trabalhadas em conjunto, conduzem a organização a maior satisfação em relação ao clima ético, portanto a gestão da ética formal auxilia as organizações a passarem para seus colaboradores de forma clara as regulamentações, códigos e manuais da empresa, por outro lado, a gestão da ética informal auxilia na expansão de informações e demandas sobre cultura organizacional (Brenner, 1992; Khaitar & Moon, 2020; Lau et al., 2017). Assim, uma organização que possui uma gestão da ética estruturada, amplia as possibilidades de melhorias no clima organizacional e o reflexo desse clima está nas atitudes éticas individuais dentro da organização (Lasaková et al., 2020; Hauser, 2020).

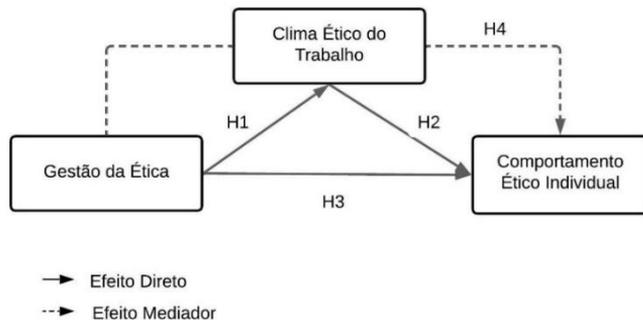
Desse modo, a influência do clima ético no comportamento ético dos indivíduos, sinaliza que as organizações têm um papel relevante na conduta ética dos indivíduos. Desse modo, é prudente que as organizações definam seus valores e condutas éticas pois essa definição servirá de guia para o comportamento ético de seus colaboradores (Rego, 2002). Estudos explicam que quando uma organização tem um clima ético em seu ambiente de trabalho, é mais fácil dos colaboradores terem um comportamento ético, pois eles o utilizam como referência. De forma similar, quando uma organização possui um clima ético, ela possui também uma gestão da ética (formal e informal) consolidada e conhecida por seus colaboradores, o que conseqüentemente vai levá-los a ter um comportamento ético, alinhando suas atitudes e decisões com o que é esperado pelas organizações (Goebel & Weibenberger, 2017; Dias, 2014; Weber & Wasieleski, 2013). Para tanto, em refinarias de petróleo que possuem programas de *compliance* e almejam pela respectiva gestão da ética, assume-se que:

H4: A gestão da ética influencia indiretamente o comportamento ético individual por meio do clima ético.

A Figura 1 ilustra as hipóteses testadas nesta pesquisa. As hipóteses H1, H2, e H3 apresentam uma proposta de efeito direto, e a H4 apresenta um efeito indireto.

Figura 1

Modelo conceitual da pesquisa.



Fonte: Elaborado pelos autores.

3 METODOLOGIA

3.1 Coleta de Dados e Amostra

Considerando os objetivos propostos, a amostra foi delimitada de modo a contemplar somente colaboradores de refinarias de petróleo que possuíam programas de *compliance*. No entanto como não existia uma lista com contatos desse público desejado, foram adotados os seguintes procedimentos: (i) uma busca na internet por refinarias de petróleo situadas no Brasil que possuíam programas de *compliance*, cujos resultados indicaram a existência de 5; (ii) busca através da rede social LinkedIn pelos colaboradores dessas refinarias, (iii) envio de um convite com carta de apresentação para os colaboradores encontrados, e para os que aceitaram o convite, foi realizado o envio do questionário da pesquisa em meio digital através da plataforma Google Forms.

A coleta dos dados ocorreu entre janeiro e setembro de 2021, e obteve-se 74 questionários respondidos que compuseram a amostra final. Conforme cálculo do G*Power, considerando o tamanho de efeito médio (0,15), α err prob de 0,05, poder ($1 - \beta$ err prob) de 0,80 e máximo de dois preditores na variável dependente, o número mínimo de amostra exigido é 68 casos (Hair et al., 2017). Portanto, a amostra é satisfatória para esse estudo. A amostra é não probabilística, tendo em vista que esse procedimento é comum em estudos que não possuem uma base de dados formalizada (Crespo et al., 2021). Os respondentes se deram por, 24 mulheres e 50 homens, possuem em média 35 anos e estão em média há nove anos trabalhando na refinaria em questão. Ainda sobre a composição da amostra, 58 respondentes são técnicos, operadores, analistas, assessores ou auxiliares, 16 são gerentes, coordenadores, supervisores ou líderes de unidades.

3.2 Mensuração das Variáveis

Para assegurar a qualidade da *survey*, as variáveis do estudo foram adotadas/ adaptadas de pesquisas anteriores. Após a realização de um pré-teste com dois mestrandos (um da área de Administração e outro de Ciências Contábeis) e dois profissionais (um gestor responsável pelo programa de *compliance* de uma refinaria de petróleo e outro gestor responsável pela controladoria de uma grande empresa), realizaram-se pequenos ajustes para adaptar o instrumento de coleta de dados conforme a realidade das refinarias de petróleo. Esses procedimentos são indicados para assegurar a validade de conteúdo, adequação das medidas e coerência ao público-alvo (Bellora-Bienengräber et al., 2022).

O instrumento da pesquisa pode ser consultado de forma integral (construtos e respectivos itens) no Apêndice A. Todos os construtos investigados foram capturados em escala do tipo *Likert* de 7 pontos (1 = discordo totalmente e 7 = concordo totalmente). A variável de segunda ordem que possui maior grau de abstração, gestão da ética, foi mensurada pelas variáveis de primeira ordem: gestão formal (3 itens) e informal (4 itens) da ética, com base em Khaltar e Moon (2020). Aos respondentes foi solicitado indicar a concordância sobre os esforços da gestão acerca da ética. Para finalizar, o clima ético de trabalho (5 itens)

foi adotado de Goebel e Weibenberger (2017) e a variável de segunda ordem do comportamento ético individual, compõe-se pelas variáveis de primeira ordem - normativo (10 itens) e jurídico (6 itens), adotados de Lu e Lin (2014). Para esses dois construtos, foi proposto que os colaboradores indicassem a sua percepção em relação ao ambiente de trabalho e aos seus colegas, respectivamente.

3.3 Procedimentos para Análise dos Dados

Para a análise dos dados foi empregada a técnica de modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), no *software* SmartPLS, para o teste das hipóteses. Entre os benefícios de utilizar essa técnica, está a robustez para pequenas amostras, modelagens complexas e aplicabilidade em ausência de normalidade dos dados (Hair et al., 2017, 2019). O uso do PLS-SEM vem ganhando destaque em investigações dentro o campo das ciências sociais e comportamentais por ser fundamental para compreensão da relação em diversos construtos, uma vez que ajuda a validar os objetivos desta pesquisa, inclusive com variáveis de segunda ordem. Outro ponto importante do PLS-SEM é a possibilidade de análise de variáveis mediadoras, das quais possam ser observadas relações indiretas de x em y (Bido & Silva, 2019).

Além disso, alguns testes de vieses foram desenvolvidos. Primeiro, o teste de fator único de Harman, para atestar o viés do método comum; um único fator explica 38,20% da variância total da pesquisa, sendo abaixo do limiar de 50%, e por isso não configura um problema (Podsakoff et al., 2003). Segundo outro viés que pode ser analisado é o viés da não resposta, que é para auxiliar a compreender se existem potenciais diferenças entre os primeiros e últimos respondentes. O menor valor *p* foi 0,054, sugerindo não existir diferenças nas médias das respostas entre os primeiros e últimos respondentes (Armstrong & Overton, 1977).

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 PLS-SEM

A análise PLS-SEM começa através do modelo de mensuração (Tabela 1). Cargas fatoriais acima de 0,6 são aceitáveis. Os indicadores de confiabilidade (alpha de Cronbach e *composite reliability*-CR) estão de acordo, com valores entre 0,8 e 0,92 (Hair et al., 2019). A *average variance extracted* (AVE) com valores superiores a 0,5 demonstra validade convergente adequada (Hair et al., 2019). As raízes quadradas das AVE maiores que a correlações entre as variáveis demonstram o critério de Fornell-Larcker, indicando a validade discriminante (Hair et al., 2017). Utilizando-se o critério de HTMT, valores menores que 0,85 demonstram a validade discriminante (Hair et al, 2019).

Tabela 1

Modelo de mensuração.

Panel A: Estatística descritiva, confiabilidade e validade convergente				
Variáveis	Média (DP)	Alpha	CR	AVE
1. Gestão da ética	5,72 (1,50)	0,893	0,916	0,878
2. Clima ético	5,81 (1,21)	0,843	0,887	0,613
3. Comportamento ético individual	5,33 (1,72)	0,914	0,927	0,862
Panel B: Validade discriminante				
Variáveis	1	2	3	4
1. Gestão da ética	0,781			
2. Clima ético	0,454	0,783		
3. Comportamento ético individual	0,554	0,686	0,690	
Panel C: Validade discriminante – Critério de HTMT				
Variáveis	1	2	3	4
1. Gestão da ética				
2. Clima ético	0,503			
3. Comportamento ético individual	0,606	0,745		

Nota: Os valores em negrito na diagonal representam a raiz quadrada da average variance extracted (AVE), α = alfa de Cronbach; CR = composite reliability.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Para verificar a validade do modelo de mensuração, avança-se para o modelo estrutural (Tabela 2), considerando um bootstrapping de 5.000 amostragens, cálculo do intervalo de confiança de 95% (IC 95%). O R^2 do clima ético (19,5%) e comportamento ético (53,2%), para a primeira admite-se de médio (13%) a grande (26%) poder de explicação, para a segunda grande explicação (>26%) (Cohen, 1988). O indicador de Stoner-Geisser (Q^2) do clima ético (10,5%) e comportamento ético (22,6%) são aceitáveis por apresentarem valores superiores a zero (Hair et al., 2019). O modelo não apresenta multicolinearidade, pois os valores da variance inflation fator (VIF) encontrados (1,000-1,260) são aceitáveis (< 3,000) (Hair et al., 2019).

Tabela 2

Modelo estrutural.

Panel A: Hipóteses da pesquisa – Relação direta			
Relações	Beta (β)	Valor t	Valor p
GE → CE	0,454	4,095	0,000**
GE → CEI	0,306	3,136	0,002**
CE → CEI	0,547	5,836	0,000**
Panel B: Hipóteses da pesquisa – Relação indireta			
Relações	Beta (β)	Valor t	Valor p
GE → CE → CEI	0,248	3,535	0,000**
Panel C: R^2, Q^2 e VIF			
Variável	R^2	Q^2	VIF máx
CE	0,195	0,105	1,000
CEI	0,532	0,226	1,260

Nota: GE = Gestão da ética; CE = Clima ético; CEI = Comportamento ético individual. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.2 Discussão dos Resultados

A gestão da ética (formal e informal) influencia positivamente o clima ético do trabalho, suportando a H1 ($\beta = 0,454$, $p < 0,01$). Esse achado indica que é necessário considerar a influência de ambas as formas de gestão (formal e informal) para levar as organizações a terem maior clima ético (Lasaková et al., 2020). Assim, ter as formas de gestão formal e informal de forma consistente e conhecida por seus colaboradores, fará com que a organização tenha um clima ético de trabalho (Feitoza & Chegás, 2020).

Os achados apontam que através das práticas de programas de *compliance* as refinarias conseguem compartilhar missão e valores com seus colaboradores, servindo como um recurso eficaz para disseminação da postura ética esperada na organização por meio de objetos formais e informais. Os achados indicam que os programas de *compliance* das organizações estudadas são instrumentos relevantes para promover um clima ético de trabalho, o que acontece por meio de exemplos compartilhados na organização na resolução de conflitos e decisões a serem tomadas com confiança, responsabilidade e moral (Haldorai et al., 2020; Rego, 2002).

A H2 é suportada ($\beta = 0,306$, $p < 0,01$), demonstrando que o clima ético no trabalho influencia positivamente o comportamento ético individual. Os resultados apontam que através de um clima ético no trabalho os colaboradores acabam adotando comportamentos éticos ao resolver situações dentro da organização (Ceschi et al., 2016). Esse achado ainda aponta que quanto maior o clima ético em uma organização os comportamentos antiéticos acabam diminuindo por não fazer parte do dia a dia da organização (Ahmed et al., 2018; Goebel & Weibenberger, 2017).

Esses resultados mostram que quando as organizações consideram um clima ético parte do ambiente de trabalho através de percepções dos colaboradores sobre o que é eticamente aceitável, seus colaboradores tendem a adotar naturalmente um comportamento ético (Decoster et al., 2021), como uma espécie de resposta ao ambiente. Quando as organizações buscam reforçar para seus colaboradores elementos sobre consciência ética por meio de treinamentos, ou até mesmo exemplos de como eles resolvem os dilemas, isso pode influenciar seus colaboradores a terem um comportamento ético dentro das organizações, tomando decisões e ações eticamente aceitas pelas organizações e desejáveis (Treviño et al., 2014; Ellemers et al., 2013).

A gestão da ética (formal e informal) influencia positivamente o comportamento ético individual, suportando a H3 ($\beta = 0,547$, $p < 0,01$). O achado aponta que os mecanismos de controle formal e informal contribuem para auxiliar os colaboradores sobre o que é eticamente aceitável pela organização, portanto, a gestão da ética formal e informal quando trabalhadas em conjunto e disseminadas para os colaboradores das organizações levará os mesmos a terem comportamentos éticos individuais, demonstrando assim que para que os colaboradores tenham comportamentos éticos, é relevante que possam identificar a ética presente na organização (Bellora-Bienerngraber et al., 2022; Goebel & Weibenberger, 2017).

Newman et al. (2017) ressaltam que a oferta de treinamentos sobre procedimentos éticos para os colaboradores favorece a concepção sobre os padrões éticos e políticas de *compliance* e, de forma geral, sobre o que a organização espera dos seus colaboradores. Esses achados apontam que uma das formas das refinarias incentivarem seus colaboradores a buscarem mais conhecimentos sobre o que é eticamente aceitável, é através de conversas cotidianas e códigos de conduta e ética. Essas ações realizadas através de gestão da ética (formal e informal) incentivam os colaboradores a terem um comportamento ético pois os fatores organizacionais influenciam no comportamento dos colaboradores das refinarias (Treviño et al., 2014; Hauser, 2020; Newman et al., 2017).

A H4 é suportada ($\beta = 0,248$, $p < 0,01$), demonstrando que a gestão da ética (formal e informal) influencia o clima ético e indiretamente o comportamento ético individual. Esse resultado aponta que quando uma organização tem sua gestão da ética estruturada, isso afeta o clima organizacional positivamente e o resultado disto está nas atitudes individuais na organização (Lasaková et al., 2020; Hauser, 2020). O resultado ainda colabora para demonstrar que uma organização que possui um clima ético tem a sua gestão da ética (formal e informal) fortalecida e conhecida por seus colaboradores influenciando-os a ter um comportamento ético, fazendo com que os colaboradores estejam eticamente de acordo com o que é esperado pelas organizações (Goebel & Weibenberger, 2017; Weber & Wasieleski, 2013).

Esse achado indica que quando as refinarias trabalham a gestão da ética formal e informal em conjunto, fortalecem o alinhamento dos colaboradores com os padrões éticos estabelecidos, portanto, isso auxilia as organizações a terem maior credibilidade com o clima ético. Essa dinâmica de promover os dois tipos de gestão da ética simultaneamente – formal e informal – reflete nas atitudes dos colaboradores dentro da organização, os quais buscam uma espécie de ajustamento entre valores e condutas nas decisões com o que é eticamente aceito dentro das refinarias. Esse achado é relevante, pois indica que possuir uma gestão da ética consolidada pode levar a um clima ético mais forte e, conseqüentemente, a ter colaboradores com um comportamento ético individual (Lau et al., 2017; Brenner, 1992; Lasaková et al., 2020).

5 CONCLUSÕES

O objetivo do estudo foi analisar a influência da gestão da ética (formal e informal) sobre o clima ético de trabalho e o comportamento ético individual dos colaboradores em refinarias de petróleo brasileiras que possuem programas de *compliance*. Para tanto, o estudo empregou uma *survey* e os dados foram analisados por meio da PLS-SEM. Os achados indicam que a gestão da ética (formal e informal) influencia positivamente direta e indiretamente (via clima ético do trabalho) o comportamento ético individual dos colaboradores da amostra.

Os achados sugerem que a gestão da ética (formal e informal) influencia positivamente o clima ético do trabalho e o comportamento ético individual. Complementarmente, também é possível evidenciar que o clima ético do trabalho influencia positivamente o comportamento ético individual. Portanto, quando as refinarias se esforçam para que a sua gestão da ética (formal e informal) esteja fortemente implantada e incorporada na organização, conseqüentemente, estão emitindo sinais para fomentar o clima ético do trabalho e o comportamento ético individual dos colaboradores. Deste modo, conclui-se que a gestão da ética por meio dos programas de *compliance* das refinarias de petróleo tem sido efetiva, em termos de cativar o clima ético de trabalho e o comportamento ético dos colaboradores.

Teoricamente, o estudo contribui para ampliar o entendimento sobre a gestão da ética (formal e informal) nas organizações, principalmente em refinarias de petróleo que possuem programas de *compliance* para cumprir os novos padrões decorrentes das preocupações com escândalos corporativos. Também contribui para o entendimento de como essas práticas influenciam o clima ético de trabalho e o comportamento ético individual. Contribui assim com os estudos que verificaram como a gestão da ética

(formal e informal) se relaciona com o clima de trabalho e comportamento individual dos colaboradores. Em linhas gerais, são apresentadas contribuições ao segmento de empresas de óleo e gás acerca de programas de *compliance*, gestão da ética por vias formais e informais, bem como o clima ético no trabalho e comportamentos éticos dos colaboradores.

Para a prática nessas organizações, os achados mostram que a gestão da ética (formal e informal) fortalece o clima ético dentro das refinarias, bem como, o comportamento ético individual de seus colaboradores. A gestão da ética (formal e informal) ligada com clima ético ajuda para que diferentes áreas das organizações estejam empenhadas em tomar e cumprir decisões éticas. Portanto, quando os colaboradores estão cientes das expectativas da organização, os mesmos estão mais dispostos a agir eticamente e em conformidade com os valores éticos organizacionais. Para tanto, demonstra-se para os gestores que a gestão da ética (formal e informal) torna-se um mecanismo que quando amparado pelas organizações, consiste em uma ferramenta de suma importância para o clima ético do trabalho e auxilia a promover a conduta ética e o comportamento ético individual.

O estudo apresenta limitações. Primeiramente, a amostra é não probabilística e isso implica cautela na leitura das conclusões. Segundo todos os dados são oriundos de uma *survey*, e, portanto, não houve triangulação com outras fontes. Outra limitação que pode ser apontada diz respeito ao número de colaboradores e refinarias com programas de *compliance*. Por fim, a gestão da ética foi analisada por vias formais e informais de maneira conjunta, sem a compreensão das formas isoladas de cada. Todos os aspectos limitantes podem ser aprofundados em pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS:

- Ahmed, F., Talreia, S. & Kashif M. (2018). Effects of corporate governance on firm's performance and capital structure: Evidence from major sectors of Pakistan. *The Indonesian Capital Market Review*, 10(2), 90-104 <https://doi.org/10.21002/icmr.v10i2.10873>
- Aquino, K., & Becker, T. E. (2005). Lying in negotiations: How individual and situational factors influence the use of neutralization strategies. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(6), 661-679. <https://doi.org/10.1002/job.332>
- Armstrong, J. S. & Overton, T. S. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. *Journal of marketing research*, 14(3), 396-402. <https://doi.org/10.1177/002224377701400320>
- Assi, M. A. (2017). *Governança, riscos e Compliance: mudando a conduta nos negócios*. 1 ed. São Paulo: Saint Paul.
- Bellora-Bienengraber, L, Radtke, R. R. & Windener, S. K. (2022). Counterproductive work behaviors and work climate: The role of an ethically focused management control system and peers' self-focused behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 96, 101-275. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101275>
- Bido, D. D. S. & Silva, D. D. (2019). SmartPLS 3: especificações, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20, (2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Brenner, S. N. (1992). *Ethics programs and their dimensions*. *Journal of Business Ethics*, 11(5), 391-399. <https://doi.org/10.1007/BF00870551>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). *Ethical leadership: A review and future directions*. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Ceschi, A., Sartori, R., Dickert, S. & Costantini, A. (2016). *Grit or honesty– humility? New insights into the moderating role of personality between the health impairment process and counterproductive work behavior*. *Frontiers in Psychology*, 7, 01-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01799>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2ª. Ed. Psychology Press, 1988.

- Coimbra, M. A. & Manzi, V. A. (2010). *Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações*. 1. Ed. São Paulo: Atlas.
- Correia, P. M. A. R., Ferreira, I. D. & Bilhim, J. F. (2019). O Papel dos Códigos de Ética na Administração no Setor da Saúde em Portugal: A Visão dos Dirigentes. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 89,79-95. <https://journals.openedition.org/spp/5572#>
- Crespo, N. F., Curado, C., Oliveira, M., & Muñoz-Pascual, L. (2021). Entrepreneurial capital leveraging innovation in micro firms: A mixed-methods perspective. *Journal of Business Research*, 123, 333-342. doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.001
- Cruz, A. P. C. D., Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2022). Efeitos dos controles informais e empowerment psicológico na satisfação no trabalho. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33, 29-45. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202114660>
- Decoster, S., Stouten, J., & Tripp, T. M. (2021). When employees retaliate against self-serving leaders: The influence of the ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 168(1), 195-213. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04218-4>
- Dias, M. O. (2014). Ética, organização e valores éticos-morais em contexto organizacional. *Gestão e Desenvolvimento*, 22, 89-113. <http://dx.doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2014.259>
- Ebeling, F. (2016). Variedades de capitalismo e complementaridades institucionais: uma análise da política petrolífera brasileira e da viabilidade do “Projeto Pré-Sal”. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(1), 418-439. <https://doi.org/10.1590/1679-395117001>
- Ellemers, N., Pagliaro, & Barreto, (2013). M. Morality and behavioral regulation in groups: a social identity approach. *European Review of Social Psychology*, 24, 160–193. <https://doi.org/10.1080/10463283.2013.841490>
- Feitoza, K. P., & Chagas, D. R. (2020). Ética nas organizações de trabalho. *Brazilian Journal of Development*, 6(6), 38313-38322. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n6-394>
- Goebel, S. & Weibenberger, B. E. (2017). The relationship between informal controls, ethical work climates, and organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 141(3), 505-528. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2700-7>
- Hair Jr., J. F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haldorai, K., Kim W.G., Chang, H.S. & Li, J.J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102-372. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>
- Hauser, C. (2019). Fighting Against Corruption: Does Anti-corruption Training Make Any Difference?. *Journal of Business Ethics*, 159, 281-299. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3808-3>
- Hauser, C. (2020). From Preaching to Behavioral Change: Fostering Ethics and Compliance Learning in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 162, 835-855. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04364-9>
- Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis [IBP]. (2020). *Guia de boas práticas em integridade corporativa para o setor de óleo e gás*. Rio de Janeiro: IBP. Disponível em: <https://www.ibp.org.br/personalizado/uploads/2021/12/reate-2020.pdf>.

- Khaltar, O. & Moon, M. J. (2020). Effects of ethics and performance management on organizational performance in the public sector. *Public Integrity*, 22(4), 372-394. <https://doi.org/10.1080/10999922.2019.1615163>
- Koprowski, S., Krein, V., Mazzioni, S. & Dal Magro, C. B. (2021). Governança corporativa e conexões políticas nas práticas anticorrupção. *Revista de Administração de Empresas*, 61(2), 1-14. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210202>
- Lasaková, A., Remisová, A. & Bohinká, A. (2021). Best practices in ethics management: Insights from a qualitative study in Slovakia. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 30(1), 54-75.
- Lau, P. Y. Y., Tong, J. L. T., Lien, B. Y. H., Hsu, Y. C., & Chong, C. L. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 35, 20-26. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2016.11.004>
- Lu, C. S., & Lin, C. C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209-223. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1868-y>
- Luria, G., & Yagil, D. (2008). Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 276-283. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.022>
- Luz, I. P., Wagnitz, P. R., & Rengel, R. (2021). Influência do clima ético na conduta de trapaça acadêmica mediada pelo interesse próprio: um estudo com discentes de contabilidade. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 20, e3168-e3168. <https://doi.org/10.16930/2237-766220213168>
- Melo, H. P. A., & de Lima, A. C. (2019). Da formalidade prescrita à cultura de integridade: escala de intensidade compliance como resposta às fraudes e riscos regulatórios no Brasil. *Revista Ambiente Contábil*, 11(1), 280-304. <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2019v11n1ID15404>
- Ministério Público Federal. [MPF]. (2021). *Operação Lava Jato*. Acesso em 17 jun. 2022. <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/lava-jato>
- Mulki, J. & Lassk, F.G. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46-56. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.007>
- Nakamura, E. A. M. V., Nakamura, W. T. & Jones, G. D. C. (2019). Necessidade de estrutura de compliance nas instituições financeiras. *Revista Gestão & Tecnologia*, 19(5), 257-275. <https://doi.org/10.20397/2177-6652/2019.v19i5.1752>
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 475-512. <https://doi.org/10.1017/beq.2017.23>
- Olson, L. (1998). Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. *Journal of Nursing Scholarship*, 30, 345-349. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x>
- Padula, A. J. A. & Albuquerque, P. H. M. (2018). Corrupção governamental no mercado de capitais: um estudo acerca da Operação Lava Jato. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 405-417. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180406>
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41, 313-326. <https://doi.org/10.1023/A:1021243117958>

- Podsakoff, P., Mackenzie, P., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rego, A. (2002). Climas éticos e comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 42(1), 50-63. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000100006>
- Roldo, F. R. & Thaines, A. H. (2020). *Compliance* como ferramenta na prevenção de riscos e no combate à fraude organizacional. *Revista Eletrônica de Ciências Contábeis*, 9(1), 241-271 <https://doi.org/10.1177%2F1476127016685237>
- Schembera, S. & Scherer, A. G. (2017). Organizational strategies in the context of legitimacy loss: Radical versus gradual responses to disclosed corruption. *Strategic Organization*, 15(3), 301- 337. <https://doi.org/10.1177%2F1476127016685237>
- Seefeld, R. & Rese, N. (2020). Para bom entendedor, meia palavra basta?!": um estudo sobre as narrativas produzidas por agentes de mídia na tradução do papel dos envolvidos na Operação Lava Jato. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 124-141. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190025>
- Souza, T., Filardi, F. & Irigara, Y. H. (2020). Compliance no setor de óleo e gás na percepção dos gestores. *Revista Eletrônica de Estratégia e Negócios*, 13, 130-167. <https://doi.org/10.19177/reen.v13e22020130-167>
- Stacchezzini, R., Rossignoli, F. & Corbella, S. (2020). Corporate governance in practice: the role of practitioners' understanding in implementing *compliance* programs. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(4), 887-911. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2016-2685>
- Stekelorum, R. (2020). The roles of SMEs in implementing CSR in supply chains: A systematic literature review. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 23, 228–253. <https://doi.org/10.1080/13675567.2019.1679101>
- Treviño, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management*, 11(3), 601-617 <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306235>
- Treviño, L. K., Nieuwenboer, N. A. & Kish-Gephart, J. (2014). (Un) Ethical Behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 635-660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Voss, B. d. L., Carter, D. B. & Warren, R. (2022). A car wash: post-truth policy, Petrobras na ethics of the real. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2020-4460>
- Weber, J. & Wasieleski, D. M. (2013). Corporate ethics and compliance programs: A report, analysis and critique. *Journal of Business Ethics*, 112(4), 609-626. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1561-6>
- Wiernik, B.M. & Ones, D.S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), 36-48. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12199>

Endereço dos Autores

Av. Itália, Km. 8, s/n – CEP: 96203-900
Rio Grande – RS - Brasil

APÊNDICE A – Instrumento de pesquisa

GESTÃO DA ÉTICA

As assertivas a seguir tratam da gestão de ética na sua organização.

Manifeste o seu nível de concordância, que pode variar de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) em relação as seguintes assertivas:

Gestão formal da ética

1. A organização possui programas/ regulamentações de proteção ao denunciante.
2. A organização possui um código de ética/ padrão de conduta.
3. A organização promove treinamentos com a temática conformidade/ compliance/ ética.

Gestão informal da ética

4. O atendimento as leis ou códigos de ética é uma consideração importante ao tomar decisões.
5. As pessoas são guiadas por um senso de certo ou errado.
6. O cumprimento das regras e procedimentos são levados a sério.
7. As decisões e ações são baseadas no que é melhor para todos.

CLIMA ÉTICO NO TRABALHO

As assertivas a seguir tratam o clima ético no trabalho na sua organização.

Manifeste o seu nível de concordância, que pode variar de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) em relação as seguintes assertivas:

7. Os colaboradores estão cientes das questões éticas relacionadas ao seu trabalho.
8. Os colaboradores são capazes de reconhecer questões eticamente questionáveis.
9. Se os regulamentos forem descumpridos, os colaboradores percebem rapidamente.
10. Os colaboradores são sensíveis a atividades eticamente questionáveis.
11. Os funcionários prestam atenção às questões éticas.

COMPORTAMENTO ÉTICO INDIVIDUAL

Nas assertivas a seguir, estamos interessados pela forma como você percebe o comportamento de seus colegas de trabalho. Dessa forma, manifeste o seu nível de concordância, que pode variar de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) indicando o que você acha/pensa sobre eles:

COMPORTAMENTO ÉTICO NORMATIVO

12. Não atribuem a culpa de erros a um colega de trabalho inocente.
13. Não reivindicam o crédito pelo trabalho de outra pessoa.
14. Não usam os recursos da empresa para fins pessoais.
15. Não escondem erros pessoais.
16. Não realizam negócios / atividades pessoais no horário de trabalho.
17. Não ofertam presentes / favores em troca de tratamento preferencial.
18. Não divulgam informações confidenciais.
19. Não demoram mais que o necessário para fazer um trabalho.
20. Não informam quando terceiros violam políticas e regras da empresa.

21. Não autorizam um subordinado a violar as regras da empresa.

COMPORTAMENTO ÉTICO JURÍDICO

22. Não furtam materiais e suprimentos da empresa.

23. Não ligam dizendo que estão doentes para tirar um dia de folga.

24. Não aceitam presentes / favores em troca de tratamento preferencial.

25. Não reservam tempo extra (hora do almoço, intervalos, saída antecipada) para negócios / atividades pessoais.

26. Não falsificam informações sobre tempo / qualidade / quantidade nos relatórios desenvolvidos.