

## **ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DO PROGRAMA DE ÉTICA E COMPLIANCE NA PERCEPÇÃO DA CULTURA DE ÉTICA**

**MARIA LUIZA DOS SANTOS ROMÃO**  
UNIFBV-WYDEN

Agradecimento à órgão de fomento:

Gostaria de agradecer aos professores Centro Universitário UniFBV por todo apoio e orientação ao processo de elaboração do artigo, em especial para o Professor Marcus Araújo, orientador dessa pesquisa.

### **ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DO PROGRAMA DE ÉTICA E COMPLIANCE NA PERCEPÇÃO DA CULTURA DE ÉTICA**

#### **Introdução**

A dimensão ética nas organizações tem se tornado uma das principais preocupações e para se adequar às necessidades do mercado, às exigências legais e às mudanças do comportamento, as empresas têm buscado estruturar programas de ética e compliance. Nesse sentido, segundo Kaptein (2008) o principal objetivo de um programa de ética e compliance é desenvolver a cultura de ética nas organizações. Visando aperfeiçoar a estruturação de programas de compliance, o presente trabalho buscará estudar como a percepção da cultura de ética é alavancada a partir da implantação de um programa de compliance.

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

O problema de pesquisa a ser abordado é: em que medida a percepção da cultura de ética é alavancada a partir da implantação de um programa de ética e compliance? Ao final do estudo, buscar-se-á comparar a percepção da cultura de ética dos empregados de empresas que não possuem programas de ética e compliance com a percepção da cultura de ética de empregados de empresas que possuem programas de ética e compliance implementados.

#### **Fundamentação Teórica**

De acordo com Martinelli et al. (2010), ética organizacional diz respeito a um conjunto de princípios que orientam o comportamento dos profissionais. Nesse sentido, um importante elemento na discussão da ética organizacional é a cultura de ética (DeBode et al., 2013). Os programas de ética e compliance constituem investimento que é feito em pessoas, processos e conscientização para que os profissionais ajam focando na ética (ABBI, 2009) e são projetados para criar uma cultura ética nas organizações (GREENBERG, 2002).

#### **Metodologia**

O método dessa pesquisa é quantitativo e sua natureza é exploratória e descritiva. Para essa pesquisa a regressão logística foi utilizada para analisar em que medida a variável dependente percepção da cultura de ética é alavancada a partir da implantação da variável independente programas de ética e compliance. Os resultados também foram avaliados pelo teste não paramétrico de Mann-Whitney, com o intuito de verificar possíveis diferenças entre ambos os grupos estudados (profissionais que trabalham em organizações que possuem e que não possuem os programas de compliance).

#### **Análise dos Resultados**

O primeiro modelo de regressão logística demonstrou que quando o profissional afirma possuir programa de compliance implementado na sua empresa, as chances de ele perceber a cultura de ética crescem 5,044 vezes. O segundo modelo de regressão logística demonstrou que nas empresas que não possuem programas de compliance, as chances de se afirmar que o profissional percebe a cultura de ética diminuem em 80,2%. O teste de Mann Whitey, por fim, demonstrou que ao comparar-se a percepção de existência de uma cultura de ética, ela é maior em empresas que possuam programas de compliance implantados.

#### **Conclusão**

O resultado final da pesquisa apresentou que há relações significativas entre a existência de programas de compliance nas organizações e o aumento de chances da percepção da cultura de ética dos empregados, foi possível identificar ainda que a ausência de programas de ética e compliance diminuem significativamente as chances de percepção da cultura de ética dos profissionais e, por fim, constatou-se que a percepção de existência de uma cultura de ética é maior em empresas que possuam programas de ética e compliance implantados.

#### **Referências Bibliográficas**

DeBODE, J.D; ARMENAKIS, A.A.; FEILD, H.S.; WALKER, A.G. Assessing Ethical Organizational Culture: Refinement of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, v. 49, n. 4, p. 460-484, 2013. KAPTEIN, M. Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The

