

**A RELAÇÃO ENTRE LIDERANÇA ÉTICA, COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL E COMPLIANCE**

**ALINE FARIA SANTOS RABELO DE AZEVEDO**  
UNIVERSIDADE FUMEC (FUMEC)

**HENRIQUE CORDEIRO MARTINS**  
UNIVERSIDADE FUMEC (FUMEC)

Agradecimento à órgão de fomento:  
Agradecimentos à FAPEMIG e CAPES

## **A RELAÇÃO ENTRE LIDERANÇA ÉTICA, COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL E COMPLIANCE**

### **Introdução**

Compliance constitui uma ferramenta da governança corporativa, sendo um dos instrumentos que auxiliam a organização a materializar o princípio da responsabilidade corporativa. Nesse cenário, como um processo de influência, a liderança surge como um fator preponderante para a efetividade do compliance. Já os Comportamentos de Cidadania Organizacional são associados aos comportamentos discricionários adotados pelos indivíduos em uma organização. Este artigo analisa se a liderança ética e os comportamentos de cidadania organizacional relacionam-se positivamente com o compliance.

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

Considerando que os comportamentos dos empregados organizacionais são fundamentais para a efetividade do compliance e que a liderança exerce influência sobre os comportamentos dos indivíduos, propôs-se analisar na população pesquisada se a liderança ética e os comportamentos de cidadania organizacional relacionam-se positivamente com o compliance. O problema de pesquisa foi: Qual a relação entre Liderança Ética, Comportamentos de Cidadania Organizacional e Compliance? O objetivo foi analisar a relação existente entre Liderança Ética, Comportamentos de Cidadania Organizacional e o Compliance.

### **Fundamentação Teórica**

O artigo explora os principais aspectos relacionados ao Compliance organizacional. Na sequência, os pressupostos relacionados à Liderança Ética. Por fim, discorre-se sobre os delineamentos dos Comportamentos de Cidadania Organizacional e apresenta-se o modelo teórico do estudo e uma síntese das hipóteses de pesquisa: H1: Liderança ética está positivamente associada ao compliance; H2: comportamentos de Cidadania Organizacional estão positivamente associados ao compliance; H3: A liderança ética está positivamente associada aos Comportamentos de Cidadania.

### **Metodologia**

Pesquisa de natureza quantitativa, do tipo descritiva, por meio de um estudo em uma entidade privada, sem fins lucrativos, de caráter representativo e sindical, integrante do "Sistema S", sediada em Minas Gerais. Obteve-se um retorno de 258 respostas válidas, superior ao valor determinado pelo cálculo amostral. As análises estatísticas foram realizadas utilizando o programa Graphpad Prism® (GraphPad Software, version 8.0, La Jolla California USA, [www.graphpad.com](http://www.graphpad.com)) para Windows e o software Stata® (version 14.0, Stata Corporation, College Station, TX, USA).

### **Análise dos Resultados**

Nas análises dos construtos, foi possível confirmar todas as hipóteses formuladas. Infere-se que quanto mais presentes os comportamentos de liderança ética, maior a possibilidade de os colaboradores apresentarem Comportamentos de Cidadania Organizacional e Compliance (e vice-versa). Importante destacar, que apesar de terem sido encontradas correlações positivas entre os construtos, os valores não indicaram uma correlação forte, sendo a melhor correlação encontrada entre os construtos de Liderança Ética e Comportamentos de Cidadania Organizacional.

### **Conclusão**

Implementar um programa de compliance que não se limite ao mero atendimento de requisitos formais e que seja capaz de promover a aderência dos empregados ao cumprimento de normas e

padrões éticos é um desafio para as organizações. Juntamente com a importância de compreender os diferentes tipos de comportamentos que contribuem para esse contexto, bem como a falta de pesquisas prévias que estabeleçam a relação entre esses elementos, este estudo acadêmico busca preencher uma lacuna na literatura e trazer contribuições para as organizações.

### **Referências Bibliográficas**

ANDREISOVÁ, L. et al. How can a corporate (Compliance) culture be described and effectively measured? *Business and Management Studies*, v. 4, n. 3, p. 52-57, 2018. YANG, Q. I.; WEI, hua. The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: the moderating role of workplace ostracism. *Leadership & Organization Development Journal*, v. 39, n. 1, p. 100-113, 2018.