

PERCEPÇÃO DE COMPORTAMENTOS ÉTICOS ORGANIZACIONAIS EM UMA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DO ESTADO DO PARANÁ

Andressa Carla Palavecini¹

Flavia Regina Miecowski²

PALAVECINI, A. C.; MIECOANSKI, F. R. Percepção de comportamentos éticos organizacionais em uma cooperativa de transporte do Estado do Paraná. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, Umuarama, v. 21, n. 2, p. 261-280, jul./dez. 2020.

RESUMO: Organizações que atuam com base nos princípios do cooperativismo, como equidade, igualdade e honestidade, são desafiadas a divulgar seus valores e princípios a todos os envolvidos, e esses devem apresentar um comportamento baseado na ética e na moral. O objetivo desse estudo é investigar a percepção dos empregados de uma Cooperativa de Transporte localizada no Estado do Paraná quanto à existência de comportamentos éticos organizacionais. O instrumento de coleta dados foi um questionário composto por 20 questões denominado Escala de Percepção de Comportamento Ético Organizacionais (EPCEO). Dentre os principais resultados tem-se que os empregados percebem a existência de comportamentos éticos tanto em relação às políticas, regras e normas claras de gestão, quanto para com seus clientes, pois os fatores apresentaram médias fatorias de 3,11 e 3,48, respectivamente. O resultado totalmente positivo em relação ao fator Orientação para o cliente, mostra que a organização tem cumprido seu papel como cooperativa e vem atingindo o seu objetivo de trabalhar em prol das pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: Ética. Comportamento ético organizacional. Cooperativas.

PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL ETHICAL BEHAVIORS IN A TRANSPORT COOPERATIVE IN THE STATE OF PARANÁ

ABSTRACT: Organizations that act on the principles of cooperativism, such as equity, equality, and honesty, are challenged to disclose their values and principles to all stakeholders, and they must behave in an ethical and moral

DOI: 10.25110/receu.v21i2.8033

¹Graduada em Administração e Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. andressapalavecini@hotmail.com

²Doutoranda em Administração pela Universidade Estadual de Maringá - UEM, Graduada em Administração e Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. flaviamicowski@gmail.com

manner. The purpose of this study is to investigate the perception of employees of a Transport Cooperative located in the State of Paraná regarding the existence of organizational ethical behavior. The data collection instrument was a questionnaire composed of 20 questions referred to as Scale of Perception of Organizational Ethical Behaviors (*Escala de Percepção de Comportamento Éticos Organizacionais* - EPCEO). Among the main results, the employees perceive the existence of ethical behavior in relation to the policies, rules, and clear management standards, as well as towards their clients, since the factors presented factor averages of 3.11 and 3.48, respectively. The positive result in relation to the customer-orientation factor shows that the organization has fulfilled its role as a cooperative and has been achieving its goal of working for the benefit of the people.

KEYWORDS: Ethics. Organizational ethical behavior. Cooperatives.

PERCEPCIÓN DE COMPORTAMIENTOS ÉTICOS ORGANIZACIONALES EN UNA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DEL ESTADO DE PARANÁ

RESUMEN: Organizaciones que actúan con base en los principios del cooperativismo, como equidad, igualdad y honestidad, son desafiadas a divulgar sus valores y principios a todos los involucrados, y éstos deben presentar un comportamiento basado en la ética y en la moral. El objetivo de ese estudio ha sido investigar la percepción de los empleados de una Cooperativa de Transporte ubicada en el Estado de Paraná, cuanto a la existencia de comportamientos éticos organizacionales. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario compuesto por 20 cuestiones denominada Escala de Percepción de Comportamientos Éticos Organizacionales (EPCEO). Entre los principales resultados se presentó que los empleados perciben la existencia de comportamientos éticos tanto en relación a las políticas, reglas y normas claras de gestión, como para con sus clientes, pues los factores presentaron medias factoriales de 3,11 y 3,48, respectivamente. El resultado totalmente positivo en relación al factor Orientación para el cliente, muestra que la organización ha cumplido su papel como cooperativa y viene alcanzando su objetivo de trabajar en beneficio de las personas.

PALABRAS CLAVE: Ética. Comportamiento Ético Organizacional. Cooperativa.

1 INTRODUÇÃO

As pessoas tendem a enfrentar as situações de trabalho a partir de valores preestabelecidos com base na visão que possuem do próprio trabalho.

Essa percepção atua como mecanismo regulador e mediador do comportamento humano, que pode ampliar ou reduzir o campo de visão do colaborador. O comportamento, bem como, suas atitudes, são controlados por relações socialmente estabelecidas no contexto organizacional, que envolvem valores e sistemas de comunicação que interferem no comportamento de todos os membros (KANAANE, 1999).

As organizações são formadas por pessoas que apresentam comportamentos diferentes nas mais diversas situações. Seus comportamentos ou formas de agir são resultado de sua personalidade, de suas experiências e do seu convívio social. As pessoas formam o capital intelectual das empresas e seu comportamento impacta diretamente as atividades dela.

Devido às mudanças que ocorrem constantemente no mundo dos negócios, as organizações precisam se adequar rapidamente, para alcançar com eficiência os seus objetivos. O estudo das organizações torna-se uma ferramenta que auxilia as empresas nesse cenário de rápidas mudanças. As pressões internas e externas desafiam as organizações a se adequarem às mudanças que podem atingir os processos da empresa nos níveis de autoridade e de responsabilidade (LIMA *et. al.*, 2016).

Quanto mais mudanças ocorrem no meio em que uma organização está inserida, mais a ética é discutida. Inicialmente, é preciso entender que a ética deve ser um guia para o comportamento dos indivíduos, partindo do que é socialmente aceito. Muitas instituições privadas têm recorrido a códigos de conduta para limitar as ações dos empregados. Uma cooperativa, por sua vez, devido a sua forma de atuação regida pelos princípios cooperativistas de equidade, igualdade e solidariedade, necessita que todos os envolvidos tenham um comportamento baseado na ética e na moral.

Considerando essa base cooperativista para normas e regras que devem ser regidas pela ética, o objetivo desse estudo é investigar a percepção dos empregados de uma Cooperativa de Transporte localizada no Estado do Paraná quanto à existência de comportamentos éticos organizacionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comportamento organizacional

A definição de comportamento organizacional exige compreender o que são organizações: são grupos de pessoas que trabalham em prol de um objetivo comum. São entidades coletivas formadas por indivíduos que interagem de maneira organizada, exigindo níveis mínimos de comunicação, coordenação e colaboração para atingir os objetivos organizacionais. O comportamento organizacional é o estudo sobre o que as pessoas sentem, pensam e fazem no

contexto organizacional. As pesquisas relacionadas a esse tema examinam o comportamento, percepções, decisões, respostas emocionais e o relacionamento interpessoal dos colaboradores (MCSHANE; VON GLINOW, 2013).

Além de sua definição básica, o conceito de comportamento organizacional possui algumas considerações importantes, sobre comportamentos observáveis, como conversar com colegas ou utilizar um equipamento, e também, sobre ações internas, como pensar, perceber e discutir; estuda o comportamento das pessoas como indivíduos e como membros de unidades sociais maiores; analisa o comportamento das unidades sociais maiores, grupos e organizações, pois nem todos os eventos de unidades sociais maiores são explicados por comportamentos individuais. O comportamento organizacional definido nesses termos, teve origem no final dos anos 1940, quando pesquisadores das áreas de psicologia, sociologia, ciência política, economia, buscaram desenvolver uma estrutura unificada de pesquisas organizacionais (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006).

O estudo do comportamento organizacional se divide em três áreas distintas, cada uma com base própria nas ciências sociais: o comportamento micro organizacional, se ocupa do comportamento do indivíduo ao trabalhar sozinho, oriundo da psicologia e pesquisa comportamental; o comportamento meso organizacional, examina o comportamento das pessoas que trabalham em grupos e equipes, derivado da psicologia social e sociologia interacionista, e; comportamento macro organizacional, compreende o comportamento de empresas inteiras, baseado na economia, sociologia estrutural, da antropologia cultural e ciência política (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006).

2.2 Ética e moral

A ética vem do grego, *éthos* que significa primeiramente o ramo da filosofia que fundamenta científica e teoricamente os debates sobre os valores, a responsabilidade, consciência, as opções, o bem e o mal, o bom e o ruim, entre outros. Já a moral vem do latim, *mos-moris* e se refere basicamente aos hábitos, costumes e a maneira de viver. Assim considera-se que um determinado hábito ou costume é moral ou imoral, virtuoso ou vicioso (NOSELLA, 2008; PASSOS, 2008).

Para Rebouças, Martins e D'Aguiar Neto (2005) a ética é por vezes confundida com a moral, porém, a ética é a ciência que estuda a moral, e está relacionada ao conjunto de valores, regras, comportamentos que são adotados por um grupo. Nosella (2008) comenta que na linguagem do cotidiano, nas discussões científicas ou acadêmicas é comum que esses termos se confundam, já que ambos pertencem a um universo de valores, deveres, hábitos e obrigações, aquilo que é certo ou errado, o bom ou mau, o justo ou o injusto. A antiga filosofia

grega destacou no conceito e no termo de ética a dimensão filosófico-científica, a sociedade romana-cristã acentuou na moral a dimensão pragmática da escolha de cada indivíduo a favor do bem ou do mal, de acordo com as normas e regras determinadas por uma organização social, ao qual o indivíduo se encontra inserido.

Para Alencastro (2010) a ética é uma teoria, tanto como ciência do comportamento quanto como reflexão filosófica da moral, cujo interesse principal envolve o estudo da formação de hábitos, costumes e leis que regem uma determinada sociedade, além de se preocupar com a maneira como cada indivíduo se posiciona em relação às normas sociais.

Desde a Grécia antiga diversas teorias têm sido formuladas para explicar o comportamento ético dos indivíduos. Essas teorias foram criadas como uma resposta aos problemas resultantes do comportamento das pessoas (ALENCASTRO, 2010). De acordo com Rebouças, Martins e Neto (2005) embora na prática a ética seja tão antiga quanto a criação da humanidade, a primeira obra sobre o assunto foi “Ética a Nicômacos” escrita por Aristóteles (384-322 a.C.) que privilegiava as virtudes justiça, caridade e generosidade, tidas como responsáveis por provocar um sentimento de realização pessoal e também traz benefícios para a sociedade em que o mesmo vive.

Aristóteles dividiu as virtudes em éticas (morais) as quais se atingem por meio do exercício do hábito, e dianoéticas (não morais/intelectuais) obtidas por meio de ensinamentos. Dentre as virtudes éticas tem-se justiça, temperança, honestidade, lealdade e fidelidade, enquanto às virtudes dianoéticas, englobam a coragem, sapiência e prudência. O homem virtuoso seria aquele que consegue escolher o que é melhor para sua vida e para os outros, movido por uma sabedoria prática buscando sempre um ponto de equilíbrio entre o excesso e a deficiência (ALENCASTRO, 2010).

Conforme Rebouças, Martins e D’Aguiar Neto (2005) a segunda corrente filosófica a respeito da ética foi apresentada por Immanuel Kant, que fez do conceito de dever o ponto central da moralidade. Rauber (2015) comenta que a proposta kantiana é uma das primeiras, senão a primeira, que traz à tona o aspecto universal da moralidade, ou seja, o que é válido para um deve valer igualmente para todos ou não vale como princípio moral, porém, a preocupação de Kant não envolve a elaboração de princípios morais, mas fixar um princípio que sirva de fundamento para o agir moral.

Macedo (2012) denota que a ética kantiana é exclusivamente formal, fundamentada na razão, se tratando, portanto, de uma ética racional. Para Rebouças, Martins e D’Aguiar Neto (2005) essa teoria parte do pressuposto de que os indivíduos já sabem como deveriam agir, ou seja, que eles já têm consciência do dever moral, porém, enquanto não houver um princípio que sirva

de fundamento para as ações dos homens, os próprios costumes ficarão sujeitos a corrupção.

Kant defende a moral como a diferença entre o que é certo e o que é errado, acima do que cada um tem para si como certo ou errado. Partindo do pressuposto racional, todos os indivíduos independentemente de sua instrução, sabem o que é certo ou errado, portanto, o filósofo identifica uma lei moral universal, que vale para todas as pessoas, em todas as sociedades, em todos os tempos, que prescreve o comportamento, sem exceções, em todas as ocasiões (MACEDO, 2012).

De acordo com Cotrim (2002) os indivíduos no seu dia a dia encontram-se em circunstâncias nas quais se faz necessário tomar decisões, que irão depender daquilo que ele considera bom, justo, ou moralmente correto, ou seja, a decisão envolve um julgamento moral da realidade. A moral é um conjunto de normas que direcionam o comportamento humano, baseado em valores particulares a uma determinada comunidade. As comunidades humanas são distintas entre si, e os valores divergem de uma comunidade para outra, o que dá origem a códigos morais diferentes.

Para Kant tudo na natureza age conforme leis, e somente um ser racional possui vontade. A vontade é a faculdade de escolher o que a razão reconhece como bom, porém, nem sempre está em conformidade com a razão, pois é influenciada pela sensibilidade (RAUBER, 2015).

Surge a partir disso, o imperativo categórico, que é um princípio que nos move a fazer algo independentemente do que queremos. Kant queria fornecer um modo sistemático de determinar quando as ações podem ser justificadas e quando não, e por isso, criou uma fórmula do imperativo categórico para auxiliar nessa tarefa “Aja como se a máxima de sua ação, por sua vontade, se tornasse uma lei universal”. Quando refletimos sobre o significado desse princípio e o aplicamos nas situações cotidianas, conseguimos determinar se uma ação é obrigatória ou proibida (KANT, 1964 *apud* FURROW, 2007). Conforme Rauber (2015) o imperativo categórico é o critério da moral e princípio supremo e suficiente para determinar o dever em situações de conflito moral, sendo, portanto, o procedimento a ser seguido para o agir moral.

2.3 Ética nas organizações

Conforme Rebouças, Martins e D’Aguiar Neto (2005) a ética enquanto princípio filosófico e como consciência moral, é essencial a todos os indivíduos, visto que, eles são analisados por seus atos e podem colocar em risco a reputação individual e também das empresas onde trabalham. Cada vez mais, condutas que envolvem a prática de valores como integridade, seriedade, honestidade, justiça, transparência, entre outros, são o que remetem credibilidade para as

organizações.

Para Andrade (2009) a expressão ética empresarial foi criada para caracterizar ética nas empresas que visam lucro. Porém, devido à necessidade de englobar todas as práticas éticas, não somente em organizações empresariais, adotou-se o termo ética organizacional, por isso, os termos: ética empresarial, ética nos negócios são sinônimos de ética organizacional ou ética nas organizações.

Conforme Silva, Silva e Silva (2017) a ética organizacional pode ser vista como um conjunto de valores, regras e princípios que estão relacionados com a missão da empresa e a sociedade a qual pertence, visando o reconhecimento do público alvo. Para Andrade (2009) é uma postura clara e responsável adotada por todos os indivíduos de uma organização em todas as atividades da empresa.

Essas atividades passam a ser integradas pela ética organizacional no momento em que os colaboradores se sentem envolvidos no processo. Uma organização ética respeita a autonomia dos colaboradores, incentiva por meio do diálogo e define políticas que resultem em comportamentos éticos. A organização quando prioriza os comportamentos éticos verifica uma melhora no relacionamento com seus públicos e também, na reputação corporativa (ANDRADE, 2009).

Dias (2014) denota que o envolvimento das pessoas nas organizações não é possível sem a existência de ética individual e coletiva, apoiada na moral e nos valores defendidos pelas regras universais. As funções e papéis de cada indivíduo na organização se tornam efetivos quando todos se envolvem, deixando de lado interesses pessoais, e adotando comportamentos éticos em concordância com valores relativos à realidade em que vivem, valores esses, baseados em critérios de coerência, empenho, comprometimento e verdade com a organização.

Para Madruga (2013) a ética individual é baseada nos valores fundamentais de uma sociedade, onde o indivíduo deve se responsabilizar pelos seus atos, de forma honesta e cumprindo todos os seus deveres. A ética coletiva ou institucional, depende da visão que cada indivíduo tem da realidade da instituição na qual está inserido, dependendo da ética individual, mas sendo regida por um código de ética, que são regras que orientam a conduta profissional de todos na organização.

Em Llatas e Silva Júnior (2005) a ética ainda é um assunto controverso devido às interpretações diversas sobre o que é eticamente correto para cada pessoa, por isso, é definida em termos de comportamento, ou seja, é o alicerce do tipo de pessoa que pode ser e do tipo de organização que pode representar. Para McShane e Glinow (2013) as pessoas se baseiam em seus valores éticos para determinar a coisa certa a se fazer. Nenhuma sociedade pode sobreviver e progredir sem um conjunto de princípios e normas que defina o tipo de comportamento

socialmente aceito como ético, ou seja, padrões de comportamento socialmente aceitos como válidos e bons (LACOMBE, 2009).

A organização precisa comunicar suas regras a todos os integrantes para evitar interpretações errôneas, deve incentivar a comunicação como meio de discussão de assuntos organizacionais, reforçando os padrões éticos, esclarecendo como deve ser o comportamento do indivíduo enquanto representante da instituição e mostrando aos públicos alvos a relevância da ética (ANDRADE, 2009).

2.4 Ética e cooperativismo

Para Veiga e Fonseca (2001, p.18) o “cooperativismo é um sistema de ideias, valores e forma de organização da produção de bens e serviços e do consumo que reconhece as cooperativas como forma ideal de organização”, sendo o sistema mais justo, participativo, democrático e adequado para atender as necessidades e interesses dos trabalhadores, garantindo uma participação ampla.

Frantz (2012) denota que o cooperativismo, para muitas pessoas ou grupos sociais, é um elemento fundamental para a construção de seus espaços de vida. Além da expressão material, há expressões culturais, políticas e sociais que somadas aos interesses de seus cooperados se fazem presentes no funcionamento da cooperativa. A dimensão cultural está ligada aos valores, crenças, normas estabelecidas e costumes característicos das práticas cooperativistas.

Frantz (2012) ressalta ainda que, cooperar é sinônimo de uma reação organizada ou instrumentalizada que contém dimensões além da econômica. A cooperativa, constitui-se de um bem público que desenvolve significados para um contexto social ainda maior, como um dos fundamentos da sua organização e funcionamento da cooperação, que é a sua preocupação com a comunidade.

Conforme Sousa e Milagres (2016) a organização cooperativa é desafiada a divulgar seus valores e princípios para o público que se relaciona com ela, em especial os associados. Outro desafio é que os gestores estejam alinhados a um comportamento ético frente às tomadas de decisão, para alcançar os resultados positivos de ordem econômica e de racionalidade social. Todos os envolvidos com a cooperativa devem ter um comportamento adequado, pautado pela ética e a moral, definido por um código de conduta ético orientado pelos valores do cooperativismo.

Veiga e Fonseca (2001) entendem que as linhas orientadoras pelas quais as cooperativas praticam os seus valores são os princípios do cooperativismo. Esses princípios foram promulgados pelos Pioneiros de Rochdale, que foram os responsáveis pela constituição da primeira cooperativa moderna, no ano de 1844. Eles não se limitaram somente a constituir a cooperativa, mas também, elaboraram um conjunto de ideias e regras gerais que com base em princípios

morais e de conduta, regulamentaram o funcionamento dessa cooperativa, que era de consumo. Após sucessivos congressos da Aliança Cooperativa Internacional, esses princípios foram discutidos e reformulados, e atualmente são sete, conforme exposto no Quadro 1.

Quadro 1: Princípios do cooperativismo

Princípio de adesão voluntária e livre	As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a usar seus serviços e dispostas a aceitar as responsabilidades de sócio, sem discriminação social, racial, política, religiosa e de gênero.
Princípio do controle democrático pelos membros	As cooperativas são organizações democráticas, controladas por seus sócios, que participam ativamente no estabelecimento de suas políticas e na tomada de decisões. Homens e mulheres, eleitos como representantes, são responsáveis para com os sócios. Nas cooperativas singulares, os sócios têm igualdade na votação (um sócio = um voto); as cooperativas de outros graus são também organizadas de maneira democrática.
Princípio da participação econômica dos membros	Os sócios contribuem de forma equitativa e controlam democraticamente o capital de suas cooperativas. Usualmente, os sócios recebem juros limitados (se houver algum) sobre o capital, como condição de sociedade. Os sócios destinam as sobras aos seguintes propósitos: desenvolvimento das cooperativas, possibilitando a formação de reservas, parte dessas podendo ser indivisíveis; retorno aos sócios na proporção de suas transações com as cooperativas e apoio a outras atividades que forem aprovadas pelos sócios.
Princípio da autonomia e independência	As cooperativas são organizações autônomas de ajuda mútua, controlada por seus membros. Entrando em acordo operacional com outras entidades, inclusive governamentais, ou recebendo capital de origem externa, devem fazê-lo de forma a preservar seu controle democrático pelos sócios e manter a sua autonomia.

Princípio da educação, formação e informação	As cooperativas proporcionam educação e formação aos seus membros, dirigentes eleitos e administradores, de modo a contribuir efetivamente para o seu desenvolvimento. Eles deverão informar o público em geral, particularmente os jovens e os líderes formadores de opinião, sobre a natureza e os benefícios da cooperação.
Princípio da cooperação entre cooperativas	As cooperativas atendem a seus membros mais efetivamente e fortalecem o movimento cooperativo trabalhando juntas, através de estruturas locais, nacionais, regionais e internacionais.
Princípio da preocupação com a comunidade	As cooperativas trabalham pelo desenvolvimento sustentável de suas comunidades, municípios, regiões, Estado e país por meio de políticas aprovadas por seus membros.

Fonte: Adaptado de Veiga e Fonseca (2001, p. 44-46).

Sousa e Milagres (2016) denotam que a ética e moral em cooperativas pode ser uma realidade desde que enunciados os valores intrínsecos ao cooperativismo. Isso pode ser realizado colocando em prática o código de conduta ética, não somente para os gestores, mas também, para associados e demais envolvidos. Por isso, a busca deve ser por uma gestão cooperativa que priorize a formação dos associados para que se reconheçam como integrantes dessa forma coletiva de pensar, cultivando os valores democráticos relacionados à prática do cooperativismo.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva, visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, visto que, seu objetivo é descrever a percepção de comportamentos éticos organizacionais em uma cooperativa de transportes (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O estudo possui abordagem tanto quantitativa quanto qualitativa. Isso ocorre porque os dados obtidos nesse estudo, são dados moles, ou seja, oriundos de opiniões e precisam ser quantificados para garantir a exatidão dos resultados (RICHARDSON, *et al.* 2008). Essas pesquisas não perdem o seu caráter qualitativo quando as informações são transformadas em dados quantificáveis, visando a exatidão no plano de resultados, porém, são numéricas. O instrumento de coleta de dados selecionado coleta dados moles e os quantifica em uma escala bifatorial.

O instrumento é um questionário denominado Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO) construído por Gomide Júnior, *et al.* (2003) que avalia a percepção dos empregados quanto aos comportamentos éticos da organização que os emprega. É composto por 20 questões, divididas em dois fatores: gestão do sistema e orientação para o cliente (Tabela 1).

Tabela 1: Denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão dos fatores que compõem a EPCEO.

Denominações	Definições	Itens	Índices de Precisão
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.	0,92
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.	0,82

Fonte: Adaptado de Gomide Júnior; Fernandes (2008).

A unidade de análise do presente estudo é uma Cooperativa de Transportes localizada no Estado do Paraná. Foi escolhida de forma intencional, visto que, é a maior cooperativa de transportes do estado, portanto, é importante que os funcionários percebam e atuem com um comportamento ético, indo ao encontro de Souza e Milagres (2006) que comentam que todos os envolvidos com a cooperativa devem ter um comportamento adequado, pautado pela ética e a moral.

Além da matriz que é a unidade de análise do estudo, essa cooperativa possui mais duas filiais. No momento da coleta de dados, a cooperativa possuía 13 funcionários, entretanto, somente 9 funcionários responderam ao questionário por motivos de férias e licenças.

Quanto ao tratamento dos dados, Gomide Júnior e Fernandes (2008) orientam que como se trata de uma escala bifatorial, o cálculo dos escores fatoriais médios deve ser feito a partir da soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens pertencentes a cada fator, e posteriormente, dividir o valor obtido pelo número de itens do fator, por exemplo, no Fator 1 que é Gestão do Sistema, após somar os valores assinalados pelo respondente em todos os itens, o valor obtido deverá ser dividido por 20 que é o total dos itens

para esse fator, e assim sucessivamente, com todos os questionários. Depois de obter todos os valores médios por respondente para cada fator, deve-se somar as médias e dividir pelo número de respondentes, resultando assim na média fatorial utilizada para a análise dos dados, que deverá ficar sempre entre 1,00 e 4,00. Além disso, foi calculada a média para cada item individualmente, visando analisar os aspectos englobados por cada fator. Essa etapa foi realizada com auxílio do software Microsoft Excel®.

Para a interpretação dos resultados, considera-se que quanto maior for o valor obtido, maior é a percepção do respondente de que a organização tem um comportamento ético em relação ao fator analisado. Médias fatorais iguais ou menores a 2,00 indicam que o empregado não percebe comportamentos éticos conforme enunciado pelo fator, médias iguais ou maiores que 3,00 indicam que o empregado percebe o comportamento ético enunciado, e médias entre 2,1 e 2,9 indicam que o respondente tem dúvidas sobre a presença dos comportamentos éticos enunciados pelo fator (GOMIDE JÚNIOR; FERNANDES, 2008). Portanto, os resultados serão analisados conforme as médias obtidas para cada fator e também, para cada item de forma individual.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesse tópico, serão apresentados os resultados obtidos por meio da aplicação do questionário com os funcionários da Cooperativa de Transportes localizada no estado do Paraná. Os resultados foram estruturados conforme os fatores que compõe o instrumento de pesquisa, sendo: gestão do sistema e orientação para o cliente, e por fim, as discussões sobre as informações levantadas.

O primeiro fator a ser analisado é Gestão do Sistema que está relacionado com as crenças do empregado quanto às políticas, regras e normas claras e honestas de gestão da organização. Os resultados obtidos constam na Tabela 2.

Tabela 2: Médias para o fator gestão do sistema.

Nº	QUESTÕES	MÉDIA
1	... oferece oportunidade para correção de erros.	3,33
6	... trata com igualdade a todos os empregados.	3,11
7	... trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos e deveres.	3,22
9	... reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem feitos.	3,33

10	... possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa.	3,22
11	... estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas.	3,22
12	... possui objetivos que são conhecidos por todos.	3,33
13	... possui políticas justas de avaliação de seus empregados.	3,11
14	... possui políticas que permitem a participação de todos os envolvidos nas tomadas de decisão.	2,22
15	... possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação dos seus conhecimentos.	3,22
16	... possui políticas que são conhecidas por todos.	3,44
17	... possui regras e normas que foram definidas a partir da consulta de todos os envolvidos.	2,89
19	... possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos.	3,22
20	... não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos.	2,67
	MÉDIA FATORIAL	3,11

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

A média de 3,11 para o fator Gestão do Sistema mostra que os empregados percebem os comportamentos éticos enunciados por esse fator. Entretanto, alguns itens quando analisados individualmente apresentaram médias entre 2,1 e 2,9 mostrando que os empregados têm dúvidas quanto à presença de comportamentos éticos, sendo necessária a análise mais minuciosa de cada item.

É importante destacar que nesse fator nenhum item apresentou médias abaixo de 2,00 que significariam que os empregados não percebem comportamentos éticos. O item com maior média nesse fator foi o de número 16, equivalente a 3,44 e está relacionado à organização possuir políticas que são conhecidas por todos. A média alta desse item está ligada à própria finalidade da organização, que por ser uma cooperativa é regida pelos valores e princípios do cooperativismo, e todos os envolvidos devem ter um comportamento ético orientado pelos valores do cooperativismo. A preocupação da cooperativa em garantir que isso seja cumprido, explica o resultado de 3,44 no item.

Os itens 1, 9 e 12 apresentaram médias equivalentes a 3,33. O item 1 refere-se à oportunidade de correção de erros, e o item 9 é sobre a organização reconhecer publicamente os trabalhos bem feitos. Essa média mostra que os

empregados percebem o reconhecimento da organização quanto aos frutos do trabalho bem realizado, e que os erros são passíveis de ocorrer e devem ser vistos como aprendizado. Esse comportamento gera benefícios quanto ao bem-estar do empregado, que se sente valorizado e seguro para realizar suas atividades.

O item 12 também com média de 3,33 refere-se à organização possuir objetivos que são conhecidos por todos. Esse item também pode ser justificado pela finalidade da organização, que por ser uma cooperativa de transportes é regida pelos princípios do cooperativismo, e tem como finalidade básica buscar o benefício de seus associados, ou seja, os objetivos são claros para todos os empregados. Nesse item, a existência do código de conduta na cooperativa também auxilia no esclarecimento dos objetivos da organização. Conforme Cohen (2019), quando há objetivos bem definidos, de forma clara e concisa, isso leva a eficiência fazendo com que o colaborador tenha noção do que é preciso fazer para atingir uma performance satisfatória. O autor ressalta ainda que quando há clareza, o trabalhador pode planejar suas atitudes e não precisa recorrer a comportamentos antiéticos, podendo sempre estar em conformidade com as regulações locais.

Com médias de 3,22 têm-se os itens, 7, 10, 11, 15 e 19. O item 7 refere-se aos empregados serem tratados como possuidores de direitos e deveres, e o item 19 é sobre a organização possuir políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa. As médias iguais nesses dois aspectos são justificáveis pois os empregados são possuidores de direitos e deveres, logo, é um direito serem tratados com respeito em seu local de trabalho.

O item 11 é relacionado a prazos compatíveis para execução das tarefas, e o resultado mostra que os empregados percebem que suas atribuições são realizadas em um tempo hábil definido pelo gestor. Esse comportamento influencia no bem-estar do empregado e da equipe como um todo, pois, evita sobrecarga e possível estresse gerado pela pressão em realizar suas atividades em prazos incompatíveis. De acordo com Cohen (2019) um dos maiores direcionadores de comportamento antiético é a necessidade de pegar “atalhos” para realizar tarefas dentro do tempo que é dado.

Quanto aos itens 15 e 19, estão relacionados à renovação dos conhecimentos dos gerentes e contínua revisão dos conhecimentos dos empregados, respectivamente. A média alta para esse item, é reflexo de políticas de incentivo ao aumento do nível de escolaridade, treinamentos internos, cursos de qualificação, entre outros, que são oferecidos pela cooperativa. Esses itens estão diretamente relacionados com o Princípio da Educação, Formação e Informação, no qual as cooperativas proporcionam educação e formação aos seus membros, dirigentes eleitos e administradores, de modo a contribuir efetivamente para o seu desenvolvimento (VEIGA; FONSECA, 2001).

Os itens 6 e 13, sobre o tratamento igualitário dado aos empregados e a existência de políticas justas de avaliação, tiveram uma média equivalente a 3,11. Esses itens refletem valores e princípios cooperativos, como equidade, solidariedade e desenvolvimento, percebidos pelos empregados.

Quanto aos itens que tiveram médias entre 2,1 e 2,9 que indicam dúvidas sobre a presença de comportamentos éticos, tem-se: o item 14 sobre políticas que permitem a participação de todos os envolvidos nas tomadas de decisão, com uma média de 2,22; o item 17 que aborda a existência de regras e normas definidas a partir da consulta de todos os envolvidos, com média de 2,89; e o item 20 sobre modificar regras e normas sem consulta prévia dos envolvidos, com média de 2,67.

Todos esses itens envolvem tomada de decisão sobre políticas, regras e normas da organização. As cooperativas são geridas pelos sócios, e tem a figura do gestor para administrar a organização como um todo. A criação e modificação das regras são feitas com base em doutrinas e legislações específicas, como o código de conduta, o que muitas vezes, impede uma participação mais ativa dos empregados. Porém, percebe-se que são questões que exigem mais clareza para com os funcionários, para que não haja dúvidas sobre comportamentos éticos.

O segundo fator a ser analisado é Orientação para o Cliente e diz respeito às crenças do empregado de que a organização estabelece relações claras e honestas com seus clientes. Os resultados para esse fator encontram-se na Tabela 3.

Tabela 3: Médias para o fator orientação para o cliente

Nº	QUESTÕES	MÉDIA
2	... oferece seus produtos a preços competitivos.	3,44
3	... oferece seus produtos nos prazos prometidos.	3,56
4	... presta informações precisas e objetivas a seus clientes, quando solicitada.	3,44
5	... respeita e valoriza seus clientes.	3,67
8	... busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes.	3,67
18	... responde, de maneira precisa, às demandas de sua clientela.	3,11
	MÉDIA FATORIAL	3,48

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

A média para esse fator de 3,48 foi ligeiramente superior que a média

para o fator analisado anteriormente. A média acima de 3,00 mostra que os empregados percebem comportamentos éticos em relação ao enunciado pelo fator. Em nenhum dos itens a média individual foi menor do que 3,00 de forma que pudesse indicar dúvidas ou que o empregado não percebe comportamentos éticos.

Nesse fator, identificaram-se dois itens com 3,67 de média, sendo o item 5 sobre o respeito e valorização dos clientes, e o item 8, sobre a honestidade nas transações com os clientes. Um dos itens teve média de 3,56 que foi o item 3, sobre oferecer os produtos nos prazos prometidos, enquanto dois tiveram médias de 3,44 sendo, o item 2 que se refere a oferecer produtos com preços competitivos, e o item 4 sobre prestar informações precisas e objetivas a seus clientes. O item com menor média, de 3,11 foi o de número 18, que se refere a responder de maneira precisa, às demandas da clientela.

Esse resultado positivo está relacionado ao formato de atuação das cooperativas, que são organizações voltadas aos benefícios dos associados, seus clientes. Buscam a maximização da oferta de serviços aos associados, e prezam sempre por qualidade de vida e bem-estar social. Provavelmente, se o resultado fosse diferente do que foi constatado, significaria que a cooperativa perdeu o foco quanto ao seu objetivo principal que é trabalhar em função das pessoas, o que não ocorreu nesse caso.

A cooperativa analisada nesse estudo tem como objetivo concentrar esforços para ter maior rentabilidade no sistema buscando a diminuição dos custos para os associados, por isso, os itens que remetem a oferecer produtos a preços competitivos e nos prazos prometidos são percebidos pelos empregados como comportamentos éticos existentes. Além desses, os itens que compreendem fornecer informações precisas e objetivas aos clientes, respeito e valorização, honestidade nas transações realizadas são percebidos pelos empregados como comportamentos éticos, pois estão relacionados com os valores e princípios básicos do cooperativismo que guiam a gestão e a tomada de decisão e são base para o código de conduta que rege o funcionamento dessa organização.

Esse código de conduta é representado pelo estatuto social da cooperativa, que segundo Veiga e Fonseca (2001) é um documento que inclui os interesses e necessidades da organização e as regras de funcionamento, ou seja, é a lei orgânica de uma cooperativa. O estatuto social é orientado pelos princípios do cooperativismo, sendo o imperativo categórico citado por Kant, aquele princípio fundamental que nos move a fazer algo independentemente do que queremos fazer. Para Dias (2014) as funções e papéis de cada indivíduo na organização se tornam efetivos, quando são adotados comportamentos éticos em conformidade com a realidade da organização.

Os resultados mostram a percepção de comportamentos éticos

organizacionais na Cooperativa de Transportes estudada, pois em ambos os fatores analisados, as médias se mantiveram acima de 3,00. Os indivíduos adotam comportamentos éticos e percebem a existência desses comportamentos na cooperativa como um todo. Entretanto, alguns itens tiveram médias abaixo de 3,00 indicando dúvidas dos empregados quanto à existência de comportamento éticos, sendo necessário ao gestor da cooperativa averiguar esses quesitos e buscar formas de soluções.

Os itens que apresentaram médias inferiores, sendo o item 14, 17 e 20, todos estão relacionados ao não envolvimento de todos os colaboradores em tomadas de decisão, principalmente no que tange regras e normas da organização, grande parte, pelo fato das decisões serem guiadas por princípios e doutrinas específicas. Sousa e Milagres (2016) comentam o desafio de uma gestão cooperativa que priorize a formação dos associados para que se reconheçam como integrantes dessa forma coletiva de pensar, cultivando os valores democráticos relacionados à prática do cooperativismo, que se aplica a essa cooperativa.

5 CONCLUSÃO

O objetivo desse estudo foi investigar se os empregados de uma Cooperativa de Transportes do Estado do Paraná percebem a existência de comportamentos éticos organizacionais. Para atingir esse objetivo foi aplicado um questionário composto por 20 questões divididas em dois fatores: Gestão do Sistema e Orientação para o Cliente, denominado Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO). Conclui-se que o objetivo foi atendido e que o método de coleta de dados escolhido, atendeu as necessidades desse estudo.

De modo geral, os empregados da cooperativa analisada percebem a existência de comportamentos éticos tanto em relação às políticas, regras e normas claras e honestas de gestão da organização, quanto para com seus clientes, pois, o primeiro fator teve uma média fatorial de 3,11 e o segundo uma média de 3,48, ambos os resultados positivos.

Percebe-se que, apesar das médias fatorais para ambos os fatores serem acima de 3,00 indicando percepção quanto a comportamentos éticos, quando analisados os itens de forma individual, o resultado do fator Orientação para o Cliente teve resultados totalmente voltados a percepção do empregado sobre os comportamentos éticos, diferentemente do ocorrido com o fator Gestão do Sistema, onde alguns itens como o 14, 17 e 20 que apresentaram dúvidas nos respondentes quanto à existência dos comportamentos conforme enunciado pelo item.

Destaca-se que dentre os itens analisados, a maioria era justificada

pela finalidade da organização pesquisada, que por ser uma cooperativa é regida pelos valores e princípios do cooperativismo, e todos os envolvidos devem ter um comportamento ético pautado por um código de conduta orientado pelos valores do cooperativismo. O resultado totalmente positivo em relação ao fator Orientação para o cliente, mostra que a organização tem cumprido seu papel como cooperativa e vem atingindo o seu objetivo de trabalhar em prol das pessoas.

Partindo da teoria sobre a ética kantiana, que segundo Martins e Neto (2005) pressupõem que os indivíduos já sabem como deveriam agir, porém, enquanto não houver um princípio que fundamente as ações dos homens, os próprios costumes ficarão sujeitos à corrupção, percebe-se que os valores éticos compreendidos pela cooperativa por meio dos princípios e também, pelo estatuto social que representa o código de conduta, garantem o imperativo categórico, que é o princípio fundamental que move o indivíduo a fazer algo independentemente do que quiser fazer.

Ou seja, a organização cooperativa enquanto sistema justo, participativo, democrático e adequado para atender as necessidades e interesses dos cooperados, tenta garantir por meio do seu modelo de existência, uma atuação ética.

Na cooperativa em estudo, os itens que apresentaram dúvidas sobre a existência ou não de comportamentos éticos, são relacionados ao não envolvimento de todos os colaboradores em tomadas de decisão, principalmente no que tange regras e normas da organização. Isso mostra que de fato existe o imperativo categórico por meio dos princípios e estatuto social, e que os colaboradores gostariam de participar na tomada de decisões sobre regras e normas, para de algum modo, expor sua opinião sobre o que desejam fazer, e também, mostra o questionamento sobre suas ações, se são pautadas pela ética, ou seja, se aquilo que fazem é certo.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, M. S. C. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. Curitiba: Ibplex, 2010.

ANDRADE, Z. A. de. A Gestão da Ética Organizacional: possibilidades de atuação dos profissionais de comunicação organizacional e relações públicas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 32., 2009, Curitiba. **Anais eletrônicos...** Curitiba: Intercom, 2009. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2009/resumos/R4-3773-1.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

COHEN, E. D. Avaliação da escala de comportamentos éticos organizacionais. *In: MACHADO, M. W. K. (Org.). Engenharia de produção: what's your plan?* Ponta Grossa: Atena, 2019.

COTRIM, G. **Fundamentos da filosofia: história e grandes temas.** 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DIAS, M. O. Ética, Organização e valores ético-morais em contexto organizacional. **Gestão e Desenvolvimento**, Lisboa, n. 22, p. 89-113, 2014.

FRANTZ, W. **Associativismo, cooperativismo e economia solidária.** Ijuí: Unijuí, 2012.

FURROW, D. **Ética: conceitos-chave em filosofia.** Porto Alegre: Artmed, 2007.

GOMIDE JÚNIOR, S.; FERNANDES, M. N. Comportamentos éticos organizacionais. *In: SIQUEIRA, M. M. M. et al. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.* Porto Alegre: Artmed, 2008.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LACOMBE, F. J. M. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Saraiva, 2009.

LLATAS, M. V.; SILVA JÚNIOR, W. J. da. Algumas reflexões sobre ética nas organizações. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 1, n. 2, dez. 2005.

LIMA, P. B. de; DICKEL, D. G.; MOURA, G. L. de. Análise da mudança organizacional a partir da regionalização na Cooperativa Uniced Centro-Oeste. **Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – RGC**, Santa Maria, v. 3, n. 5, jan./jun. 2016.

MACEDO, A. F. F. Reflexões sobre a moralidade e eticidade em Kant e Hegel. **Revista do Ministério Público do RS**, Porto Alegre, n. 71, p. 113-125, jan./abr. 2012.

MADRUGA, M. E. C. de A. **Ambiente de cooperativismo: ética individual x ética coletiva: um estudo de caso na cooperativa Unimed João Pessoa.** 2013.

20 f. Trabalho de Curso (MBA em Gestão de Cooperativas) – Fundação Pedro Leopoldo, João Pessoa, 2013.

MCSHANE, S. L.; GLINOW, M. A. V. **Comportamento organizacional**. Porto Alegre: AMGH, 2013.

NOSELLA., P. Ética e Pesquisa. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 29, n. 102, p. 255-273, jan./abr. 2008.

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

PRODANOV, C. C. FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

RAUBER, J. **O problema da universalização em ética**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015.

REBOUÇAS, C. P.; MARTINS, E.B.E.; D'AGUIAR NETO, M. M. F. **A ética como valor fundamental na imagem corporativa da organização JohnsonDiversey/BA**. 2005. 21 p. Pesquisa (Especialização em Gestão de Pessoas) - Universidade Federal da Bahia, UFBA, Salvador, Bahia, 2005.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SILVA, G. C.; SILVA, A. D. F.; SILVA, N. C. de F.; A Importância da ética na comunicação organizacional: uma análise do processo comunicativo em organizações de Caruaru-PE. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas**, v. 2, n. 1, p. 25-44, jan./abr. 2017.

SOUSA, D. N. de; MILAGRES, C. S. F. Ética e moralidade em cooperativas: uma possibilidade? **Revista Desenvolvimento Social**, Montes Claros, v. 1, n. 17. 2016.

VEIGA, S. M.; FONSECA, I. **Cooperativismo: uma revolução pacífica em ação**. Rio de Janeiro: Fase, 2001.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2006.