

**PRODUÇÃO  
CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA  
NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO 2**

**CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA  
(ORGANIZADOR)**

**PRODUÇÃO  
CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA  
NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO 2**

**CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA  
(ORGANIZADOR)**

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Diagramação:** Karine de Lima

**Edição de Arte:** Lorena Prestes

**Revisão:** Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

### **Conselho Editorial**

#### **Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília  
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

### **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto

Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

### **Conselho Técnico Científico**

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
Prof<sup>a</sup> Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar  
Prof<sup>a</sup> Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas  
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Prof<sup>a</sup> Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília  
Prof<sup>a</sup> Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases  
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí  
Prof<sup>a</sup> Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé  
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina  
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro  
Prof<sup>a</sup> Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
Prof<sup>a</sup> Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará  
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay  
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco

Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA  
 Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis  
 Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR  
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
 Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe  
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná  
 Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos  
 Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior  
 Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo  
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
 Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco  
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana  
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

<b>Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)</b>	
P964	<p>Produção científico-tecnológica na área de administração 2 [recurso eletrônico] / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF            Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader            Modo de acesso: World Wide Web            Inclui bibliografia            ISBN 978-65-5706-083-4            DOI 10.22533/at.ed.834200806</p> <p>1. Administração – Pesquisa – Brasil. 2. Tecnologia. I. Silva, Clayton Robson Moreira da.</p> <p style="text-align: right;">CDD 658.4</p>
<b>Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422</b>	

Atena Editora  
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
 contato@atenaeditora.com.br

## APRESENTAÇÃO

A obra “Produção Científico-Tecnológica na Área de Administração 2”, publicada pela Atena Editora, compreende um conjunto de dezessete capítulos que abordam diversas temáticas inerentes ao campo da administração, promovendo e ampliando o debate científico-tecnológico nesta área. Dessa forma, esta obra é dedicada àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre diferentes assuntos que permeiam a literatura sobre administração. A seguir, apresento os estudos que compõem os capítulos deste volume, juntamente com seus respectivos objetivos.

O primeiro capítulo é intitulado “Dilemas Éticos na Perspectiva de Discentes de Graduação em Administração de uma Universidade Pública: a ambiguidade moral em cena” e objetivou investigar o ponto de vista de discentes de graduação em administração acerca da noção de moral e de ética. O segundo capítulo tem como título “Uma Análise dos Fatores Determinantes do Desempenho dos Alunos dos Cursos Superiores em Administração do Distrito Federal” e teve como objetivo principal a identificação dos fatores determinantes do desempenho dos discentes dos cursos de administração do Distrito Federal. O terceiro capítulo, intitulado “Análise da Competência Docente em uma Instituição de Ensino Superior”, objetivou investigar o impacto das dimensões da competência docente de uma Instituição de Ensino Superior (IES) localizada na região nordeste do estado do Rio Grande do Sul/RS.

O quarto capítulo é intitulado “Impacto do Estágio Pós-Doutoral Percebido nas Atividades da Pós-Graduação: desenvolvimento e validação de questionário escalar de aferição” e relata a experiência de construção de um questionário. O quinto capítulo tem como título “Recomendações sobre o Método donEstudo de Caso para Pesquisadores Iniciantes” e aborda questões-chave na condução de um estudo de caso de qualidade. O sexto capítulo é intitulado “Panorama das Dimensões de Avaliação de Desempenho no Contexto da Inovação Social” e buscou identificar as principais abordagens utilizadas nos estudos sobre avaliação de desempenho no contexto da Inovação Social.

O sétimo capítulo tem como título “Assédio Moral em uma Instituição do Poder Judiciário do Norte do País” e é parte de um estudo que buscou caracterizar quantitativamente os casos de assédio moral, tipos, formas, frequência, duração e se o adoecimento da vítima está ligado a este fenômeno em um órgão do Poder Judiciário de um Estado no Norte do País. O oitavo capítulo é intitulado “Fatores Intervenientes no Trabalho em Equipe: um estudo de caso com colaboradores da administração de um shopping no Sul do Brasil” e objetivou identificar se os colaboradores de um shopping, no sul do Rio Grande do Sul, se sentem inseridos em um grupo ou em uma equipe no setor administrativo em que atuam. O nono capítulo tem como título “Planejamento Estratégico: desafios de implementação e habilidades fundamentais dos gestores” e objetivou identificar a origem do planejamento estratégico, suas diferenças com a metodologia anterior, plano de longo prazo, os desafios para sua implementação e as

habilidades fundamentais que o gestor organizacional deve possuir para assegurar o sucesso da implementação do plano estratégico.

O décimo capítulo é intitulado “Consequências da Crise Hídrica na Produção de Leite dos Produtores Rurais e os Impactos Causados ao Laticínio Bimbo da Cidade de Afonso Cláudio-ES” e objetivou determinar a influência da crise hídrica na bacia leiteira da cidade de Afonso Cláudio no estado do Espírito Santo, avaliando a entrega do produto no laticínio Bimbo. O décimo primeiro capítulo tem como título “Os Desafios da Indústria 4.0 para o Brasil” e teve como objetivo buscar na literatura estudos que possam trazer contribuições para o enfrentamento de alguns desses desafios. O décimo segundo capítulo tem como título “Energia Solar: uma fonte de energia alternativa e sustentável para uso privado no Brasil” e objetivou avaliar se a energia solar pode ser utilizada como fonte de energia alternativa e sustentável para uso privado e residencial no Estado de São Paulo.

O décimo terceiro capítulo, intitulado “O Comércio de *Food Trucks* como Oportunidade de Negócio em Tempos de Crise”, objetivou analisar as práticas de controles contábeis e financeiros dos microempreendedores que estão localizados na cidade de Rondon do Pará. O décimo quarto capítulo é intitulado “Os Indicadores Contábeis como Ferramenta de Análise Gerencial: um estudo das empresas revendedoras de combustíveis na cidade de Santa Margarida/MG” e objetivou demonstrar a importância de estabelecer um planejamento nas entidades, como também adotar mecanismos de controle viabilizando seu melhor desempenho, além de expor como tais métodos influenciam nos resultados encontrados através da Análise das Demonstrações Contábeis. O décimo quinto capítulo tem como título “Fatores Determinantes para Formação e Sobrevivência de um Cluster de Conhecimento: um estudo de caso a partir das pequenas empresas de base tecnológica” e buscou ampliar a compreensão a respeito dos fatores que afetam o processo de desenvolvimento e sustentação de um cluster de conhecimento, com o intuito de contribuição para identificação de novos constructos que possam colaborar para o melhor entendimento da dinâmica desse processo.

O décimo sexto capítulo é intitulado “A Administração Eclesiástica: estudo de caso da primeira Igreja Batista de Jaciara/MT” e buscou pesquisar se a gestão administrativa no contexto da Primeira Igreja Batista em Jaciara/MT preenche positivamente sua vocação organizacional numa perspectiva gerencial visto que a Igreja é, ao mesmo tempo, organização e organismo. O décimo sétimo capítulo tem como título “A Influência da Hospitalidade e das Diretrizes Organizacionais no Atendimento da Hotelaria” e objetivou analisar as influências da Hospitalidade e Diretrizes Organizacionais sobre o Atendimento na hotelaria.

Assim, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área de administração, levando pesquisadores, docentes, gestores, analistas, técnicos, consultores e



estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
DILEMAS ÉTICOS NA PERSPECTIVA DE DISCENTES DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA: A AMBIGUIDADE MORAL EM CENA	
Annor da Silva Junior Vitor Correa da Silva Katia Cyrlene de Araújo Vasconcelos Priscilla de Oliveira Martins-Silva José Michel Rocha Monteiro	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8342008061</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>22</b>
UMA ANÁLISE DOS FATORES DETERMINANTES DO DESEMPENHO DOS ALUNOS DOS CURSOS SUPERIORES EM ADMINISTRAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL	
Emilia de Oliveira Faria Ricardo Correa Gomes	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8342008062</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>45</b>
ANÁLISE DA COMPETÊNCIA DOCENTE EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR	
Rodrigo Marques de Almeida Guerra Maria Emília Camargo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8342008063</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>57</b>
IMPACTO DO ESTÁGIO PÓS-DOCTORAL PERCEBIDO NAS ATIVIDADES DA PÓS-GRADUAÇÃO: DESENVOLVIMENTO E VALIDAÇÃO DE QUESTIONÁRIO ESCALAR DE AFERIÇÃO	
Pedro Marcos Roma de Castro	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8342008064</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>73</b>
RECOMMENDATIONS ON THE CASE STUDY METHOD FOR BEGINNER RESEARCHERS	
João Henrique Lopes Guerra	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8342008065</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>90</b>
PANORAMA DAS DIMENSÕES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO CONTEXTO DA INOVAÇÃO SOCIAL	
Edir Antonia de Almeida Geovana Alves Fedato de Lima	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8342008066</b>	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>110</b>
ASSÉDIO MORAL EM UMA INSTITUIÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO DO NORTE DO PAÍS	
Marlene Valerio dos Santos Arenas Valmiria Carolina Piccinini	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8342008067</b>	

**CAPÍTULO 8 ..... 130**

FATORES INTERVENIENTES NO TRABALHO EM EQUIPE: UM ESTUDO DE CASO COM COLABORADORES DA ADMINISTRAÇÃO DE UM SHOPPING NO SUL DO BRASIL

Juliana Lara de Souza  
Simone Portella Teixeira de Mello  
Rogério da Silva Almeida  
Fernanda Winck Moraes

**DOI 10.22533/at.ed.8342008068**

**CAPÍTULO 9 ..... 150**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO: DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO E HABILIDADES FUNDAMENTAIS DOS GESTORES

Vinicius Pereira dos Santos

**DOI 10.22533/at.ed.8342008069**

**CAPÍTULO 10 ..... 157**

CONSEQUÊNCIAS DA CRISE HÍDRICA NA PRODUÇÃO DE LEITE DOS PRODUTORES RURAIS E OS IMPACTOS CAUSADOS AO LATICÍNIO BIMBO DA CIDADE DE AFONSO CLÁUDIO-ES

Amanda Lacerda Coelho  
Farana de Oliveira Mariano  
Mônica de Oliveira Costa  
Sabrina Pereira Uliana Pianzoli  
Diego Peterle Guisso

**DOI 10.22533/at.ed.83420080610**

**CAPÍTULO 11 ..... 175**

OS DESAFIOS DA INDÚSTRIA 4.0 PARA O BRASIL

Giancarlo da Silva Rego Pereira  
Luiz Carlos Di Serio

**DOI 10.22533/at.ed.83420080611**

**CAPÍTULO 12 ..... 189**

ENERGIA SOLAR: UMA FONTE DE ENERGIA ALTERNATIVA E SUSTENTÁVEL PARA USO PRIVADO NO BRASIL

Alana de Almeida Bruno Campos  
Leonardo Fernando Cruz Basso

**DOI 10.22533/at.ed.83420080612**

**CAPÍTULO 13 ..... 208**

O COMÉRCIO DE FOOD TRUCKS COMO OPORTUNIDADE DE NEGÓCIO EM TEMPOS DE CRISE

David Nogueira Silva Marzzoni  
Rafael da Silva Pereira

**DOI 10.22533/at.ed.83420080613**

**CAPÍTULO 14 ..... 226**

OS INDICADORES CONTÁBEIS COMO FERRAMENTA DE ANÁLISE GERENCIAL: UM ESTUDO DAS EMPRESAS REVENDEDORAS DE COMBUSTÍVEIS NA CIDADE DE SANTA MARGARIDA/MG

Neusimar Martins Ferreira  
Farana de Oliveira Mariano  
Mônica de Oliveira Costa  
Sabrina Pereira Uliana Pianzoli  
Jonathan Pio Borel

**DOI 10.22533/at.ed.83420080614**

**CAPÍTULO 15 ..... 245**

FATORES DETERMINANTES PARA FORMAÇÃO E SOBREVIVÊNCIA DE UM CLUSTER DE CONHECIMENTO: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DAS PEQUENAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA

Valter João de Sousa

Vânia Maria Jorge Nassif

**DOI 10.22533/at.ed.83420080615**

**CAPÍTULO 16 ..... 265**

A ADMINISTRAÇÃO ECLESIAÍSTICA: ESTUDO DE CASO DA PRIMEIRA IGREJA BATISTA DE JACIARA/MT

Manoel Martins de Jesus

Esdras Warley Nunes de Jesus

**DOI 10.22533/at.ed.83420080616**

**CAPÍTULO 17 ..... 274**

A INFLUÊNCIA DA HOSPITALIDADE E DAS DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS NO ATENDIMENTO DA HOTELARIA

Cícera Carla Bezerra da Silva

Sérgio Luiz do Amaral Moretti

**DOI 10.22533/at.ed.83420080617**

**SOBRE O ORGANIZADOR..... 287**

**ÍNDICE REMISSIVO ..... 288**

## DILEMAS ÉTICOS NA PERSPECTIVA DE DISCENTES DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA: A AMBIGUIDADE MORAL EM CENA

Data de submissão: 03/02/2020

Data de aceite: 02/06/2020

Vitória, Espírito Santo

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3741395282084819>

### **Annor da Silva Junior**

Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes),  
Departamento de Ciências Contábeis  
Vitória, Espírito Santo

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6915277167080656>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4124-5277>

### **Vitor Correa da Silva**

Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes),  
Programa de Pós-graduação em Administração  
Vitória, Espírito Santo

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6271475885219096>

Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-7199-029X>

### **Katia Cyrlene de Araújo Vasconcelos**

Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes),  
Departamento de Administração  
Vitória, Espírito Santo

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0179308147079347>

Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-6972-7599>

### **Priscilla de Oliveira Martins-Silva**

Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes),  
Departamento de Administração  
Vitória, Espírito Santo

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7158091678487373>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2922-6607>

### **José Michel Rocha Monteiro**

Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes),  
Departamento de Ciências Contábeis

**RESUMO:** Trata-se um estudo que se propõe a investigar o ponto de vista de discentes de graduação em administração acerca da noção de moral e de ética. Teoricamente o estudo articulou aspectos conceituais sobre a moral e a ética, mais especificamente, sobre a dualidade moral tipicamente brasileira que envolve a moral da integridade e a moral do oportunismo, além de articular a perspectiva teórica acerca da formação do administrador obtida em cursos de graduação. Metodologicamente, realizou-se um estudo quantitativo do tipo survey, cuja coleta envolveu a triangulação de dados (aplicação de questionários e pesquisa documental). A análise dos dados foi realizada por meio do SPSS e o uso de estatística descritiva e testes não paramétricos. Foram obtidos 278 questionários válidos (36,96% do tamanho da população) de estudantes matriculados em todos os períodos e nos turnos da manhã e da noite. Os resultados revelam que o ponto de vista sobre a ética é permeado pela duplicidade e ambiguidade moral decorrentes da relação entre a moral da integridade e a moral do oportunismo. Em outros termos, para os respondentes parte do seu posicionamento com relação aos dilemas éticos apresentados é orientado pela dimensão pública, por valores de honestidade, integridade

e retidão e outra parte é orientado pela dimensão privada e por valores egoístas e utilitaristas, ficando a dimensão pública no campo do discurso e a privada no plano da prática efetiva – o que se diz não é o que se pratica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Ética. Dilemas Éticos. Educação Gerencial. Moral da Integridade. Moral do Oportunismo.

## ETHICAL DILEMMAS IN THE PERSPECTIVE OF STUDENTS IN UNDERGRADUATE MANAGEMENT PROGRAMS AT A FEDERAL PUBLIC UNIVERSITY: MORAL AMBIGUITY ON THE SCENE

**ABSTRACT:** This study aims to investigate the perspective of undergraduate management students regarding the notions of morals and ethics. Theoretically, it articulated conceptual aspects of the typically Brazilian twofold morals that encompass the morals of integrity and the morals of opportunism, as well as the theoretical perspective of the managerial education. Methodologically, a quantitative survey was carried out with data collected by triangulation (documentary research and questionnaire). Data analysis was carried out through the SPSS and the use of descriptive statistics and non-parametric tests. 278 valid questionnaires (36.96% of the population size) were obtained from students enrolled in all terms and in both morning and evening shifts. Results reveal that students' viewpoint on ethics is pervaded by the moral duplicity and ambiguity that arise from the relationship between the morals of integrity and the morals of opportunism. In other words, for respondents, part of their attitude toward the ethical dilemmas proposed is informed by the public dimension and values like honesty, integrity, and righteousness, while the other part is informed by the private dimension and selfish, utilitarian values, the public dimension remaining only in discourse, and the private one in the actual field of practice – what one says is not what one does.

**KEYWORDS:** Ethics. Ethical Dilemmas. Managers' Education. Morals of Integrity. Morals of Opportunism.

### 1 | INTRODUÇÃO

Apresenta-se neste artigo os resultados conclusivos de uma parte de um projeto de pesquisa mais amplo que investiga as noções de moral, de ética, de responsabilidade social corporativa e de sustentabilidade, a partir da perspectiva de discentes de graduação em administração e em ciências contábeis e de profissionais graduados em processo de formação em nível de pós-graduação lato sensu (MBA). Especificamente, este artigo aborda o ponto de vista de discentes de graduação em administração acerca das noções de moral e de ética.

No contexto brasileiro, a atividade profissional de administração é regulamentada por legislação federal que institui requisitos fundamentais para o exercício profissional, como por exemplo, a diplomação em curso de bacharelado em administração e o registro no Conselho Regional de Administração (CRA) vinculado ao Sistema do

Conselho Federal de Administração (CFA). A atividade profissional do administrador é regulamentada pela Lei nº 4.769/1965 que dispõe, entre outros aspectos, sobre o exercício da profissão de administrador (NICOLINI, 2003a).

A Lei nº 4.769/1965 faz referência à necessidade de obtenção de diploma de bacharelado em curso de graduação em administração devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) para que se possa exercer a profissão de administrador. O MEC, ao exercer o papel de regulamentar a educação superior por meio da avaliação, da regulação e da supervisão (SILVA JUNIOR et al., 2014), edita normas jurídicas como é o caso das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) que, no caso específico da administração, foi regulamentado por meio da Resolução CNE/CES nº 4/2005 (CNE, 2005).

As DCN do curso de administração estabelecem as orientações para que as Instituições de Educação Superior (IES) possam definir em seus Projetos Pedagógicos de Curso (PPC) tópicos específicos, como por exemplo, os objetivos do curso, o perfil profissional, os componentes curriculares, entre outros. Conforme indica o termo utilizado pelo MEC, as “diretrizes curriculares” se configuram como orientações “gerais” que permitem que cada IES organize os seus conteúdos curriculares de acordo com suas próprias preferências, desde que estejam em conformidade com as DCN (CNE, 2005).

Dentre os diversos conteúdos possíveis de serem abordados nos currículos dos cursos de administração, há uma orientação geral para que sejam observadas as implicações éticas do exercício profissional (CNE, 2005). Essa orientação, parece indicar a preocupação com a formação desses futuros profissionais que ao assumirem cargos gerenciais nas organizações tomarão decisões com diversas implicações para toda a sociedade.

A importância desse direcionamento se justifica, entre outros aspectos, pela crise moral e ética pela qual o universo corporativo e, em especial, o mundo político brasileiro vêm passando nesse momento. Esta crise é potencializada quando o que está em jogo são as relações estabelecidas entre as corporações e a política, como por exemplo, se tem observado nos casos da empreiteira Odebrecht e da JBS (empresa de produtos de origem animal), cujas consequências políticas, econômicas e sociais, ainda são incalculáveis. Em outros termos, foi com base na orientação moral e ética que os gestores das referidas organizações tomaram decisões gerenciais que protagonizaram os maiores escândalos corporativos e políticos da recente história brasileira.

A noção de ética, em grande medida associada ao conceito de moral, representa aspectos centrais da vida em sociedade por terem a função de organizar as relações individuais (ARANHA; MARTINS, 2005). Do ponto de vista conceitual, a moral diz respeito aos costumes, valores e normas de conduta específicas de uma sociedade, enquanto que a ética considera a ação humana do seu ponto de vista valorativo e normativo, ou seja, se ocupa com a reflexão a respeito das noções e princípios que

fundamentam a vida moral (ARANHA; MARTINS, 2005). Visto assim, a ética e a moral estão vinculadas à prática política, constituindo-se em meios de julgamento que definem as noções de certo e de errado, seja do ponto de vista dos códigos individuais (ética), seja das normas sociais (moral) (FARIA, 2000).

Estudos que envolveram a relação entre a ética e a formação e o exercício profissional não são raros. Por exemplo, Xavier et al. (2006) investigaram a formação ética e profissional no curso de administração de uma IES privada de Fortaleza e, como contribuição, alertaram para a necessidade de maior esforço acadêmico na tentativa de formar profissionais conscientes do componente ético e do papel do administrador na sociedade. Já Veludo-de-Oliveira et al. (2014) analisaram o comportamento de discentes de graduação e de pós-graduação na área de negócios no que tange às práticas desonestas, sugerindo às IES a adoção de ações para reduzir o uso de cola e de plágio, e para promover a integridade que deve nortear a atuação acadêmica e profissional.

Assume-se, neste artigo, que a abordagem dos temas moral e ética, ganha relevância ao direcionar a investigação para um público-alvo que se encontra em processo de formação educacional e profissional e que, em um futuro próximo, estará atuando no universo corporativo e tomando decisões que terão impactos econômicos, sociais, políticos e ambientais para toda a sociedade. A partir das contribuições teóricas, de estudos anteriores e dos argumentos aqui apresentados, definiu-se a questão norteadora da pesquisa: **Qual é o ponto de vista de discentes de graduação em administração sobre as noções de moral e de ética?**

Com base no problema de pesquisa, definiu-se como objetivo geral da pesquisa identificar o ponto de vista de discentes em administração sobre as noções de moral e de ética. Para a condução do estudo realizou-se uma pesquisa quantitativa do tipo *survey* (BABBIE, 2005) junto aos discentes do curso de administração de uma universidade pública federal localizada na Região Sudeste do Brasil. Os dados foram coletados por meio de triangulação (DENZIN, 1989) ao articular a aplicação de questionários, pesquisa documental e observação assistemática. Os questionários foram submetidos à análise estatística (FÁVERO et al., 2009).

Estruturou-se o artigo em cinco seções, além desta introdução. Na segunda e terceira seções, abordam-se as perspectivas teóricas acerca da moral e da ética e sobre a formação do administrador. Na quarta seção, são apresentados os aspectos metodológicos que nortearam o processo de coleta e de análise dos dados. Na quinta seção, apresenta-se e discute-se os resultados da pesquisa. E por fim, na sexta seção, são apresentadas as conclusões da pesquisa.



## 2 | MORAL E ÉTICA

A moral e a ética são conceitos distintos, embora usualmente entendidos como sinônimos (FARIA, 2000). Em parte, esse entendimento pode ser justificado pelas origens dos termos ética e moral. Como aponta Srour (2008), o termo “ética” origina-se do grego “*ethos*” que está relacionado ao caráter distintivo, aos costumes, aos hábitos e aos valores de uma determinada coletividade ou pessoa. Já o termo “moral” foi traduzido para o latim por “mos” (ou “mores” no plural) que significa o conjunto de costumes ou de normas adquiridas pelo hábito. Considerando que a origem do termo “moral” em português venha da noção do “mores” é justificável, pelo menos em parte, o uso dos termos como sinônimos (SROUR, 2008).

Porém, analisando o caráter social da moral e a intimidade do sujeito, Aranha e Martins (2005) salientam que a moral consiste em um conjunto de regras de conduta admitidas em determinada época por um grupo de pessoas, enquanto a ética se ocupa da reflexão a respeito das noções e princípios que fundamentam a vida moral. Para as autoras, a moral é, ao mesmo tempo, um conjunto de regras que determina como deve ser o comportamento dos indivíduos e é também a livre e consciente aceitação das normas, de maneira que, o ato só é propriamente moral se passar pelo crivo da aceitação pessoal da norma. Nesse sentido, a exterioridade da moral contrapõe-se à necessidade da interioridade e da adesão mais íntima da pessoa.

Para Srour (1994), as relações e os processos sociais tipicamente brasileiros são permeados por uma dupla moral social que culmina em “ambiguidade ética”. Trata-se da dinâmica que envolve a moral da integridade do oportunismo. A moral da integridade, também conhecida como moralidade oficial, edificante e convencional, compõe uma retórica pública e é permeada por valores como honestidade, lealdade, idoneidade, o respeito à verdade e à legalidade e ao compromisso com a retidão. Já a moral do oportunismo, também conhecida como moralidade oficiosa, pragmática e interesseira, é dissimuladamente praticada com intuítos particularistas e é fundamentada por valores como a ânsia pelo enriquecimento rápido, a legitimidade pelo máximo proveito pessoal, o egoísmo e a consagração da “esperteza”.

Colocado de outra forma, na dinâmica social tipicamente brasileira, segundo Srour (1994), há de um lado um posicionamento ideológico-filosófico voltado para a dimensão pública que desenha o homem de caráter, confiável, decente e, de outro, um posicionamento voltado para a dimensão privada que se traduz por procedimentos cínicos como o jeitinho, o calote, a falta de escrúpulo, o descompromisso com as consequências dos atos praticados, o “vale tudo”, entre outros. Há neste caso, uma dualidade de posicionamentos que podem ser traduzidos, de um lado no comportamento esperado fundamentado no “discurso do politicamente correto” (CABRAL, 2013), ou seja, naquilo que se diz que se faz na dimensão pública e, de outro, o comportamento efetivo, ou seja, naquilo que se pratica na dimensão privada.

### 3 | FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

As questões que envolvem a formação do administrador têm despertado a atenção de diversos autores, sobretudo, com vistas a abordar aspectos que envolvem o processo de formação educacional e a atuação profissional (SILVA JUNIOR et al., 2018; BOAVA et al., 2014; ALCADIPANI; CALDAS, 2012). Por exemplo, Alcadipani e Caldas (2012), Nicolini (2003a; 2003b), Boava et al. (2014) e Mozatto e Grzybovski (2013) analisaram o processo histórico dos cursos de administração no Brasil e destacaram a influência que esses cursos sofreram em relação às orientações anglo-saxônicas das escolas estadunidenses que foram responsáveis pelo viés funcionalista e positivista presentes nos cursos e, conseqüentemente, na formação dos administradores.

Conforme apontam Boava et al. (2014), os currículos dos cursos de administração têm como foco a superestrutura funcional da área, inibindo os discentes ao acesso às disciplinas críticas e reflexivas que possibilitam o desenvolvimento de competências e habilidades do administrador. Em outros termos, há um foco maior em disciplinas (de natureza funcionalista) como marketing e gestão de pessoas, ao passo que disciplinas (de natureza crítica e reflexiva) como ética, filosofia e criatividade, têm sido negligenciadas.

As DCN do curso de administração enfatizam, entre outros aspectos, que a formação do administrador possibilite o desenvolvimento de competências e habilidades que permitam ao egresso refletir e atuar criticamente sobre as esferas da produção, bem como ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional. Para isso, confere liberdade às IES no sentido de organizarem os seus Projetos Políticos Pedagógicos (PPC) e estruturas curriculares que contemplem conteúdos de formação básica, de formação profissional, de estudos quantitativos e suas tecnologias e de formação complementar (SILVA JUNIOR et al., 2018; CNE, 2005).

Dentre as amplas possibilidades de organização dos PPC e das estruturas curriculares dos cursos conferidas pelas DCN, destaca-se neste estudo sobre a necessidade de se conferir maior ênfase para o viés crítico e reflexivo como forma de equilibrar a relação com a formação funcionalista presente nos cursos de administração, conforme apontam Boava et al. (2014), Mozatto e Grzybovski (2013) e Alcadipani e Caldas (2012). Para isso, como indicam Silva Junior et al. (2018) e Boava et al. (2014), temáticas relacionadas à ética, à filosofia e à sociologia entre outras, apresentam-se como um meio para promover no educando uma formação que viabilize as competências e habilidades destacadas nas DCN. Preocupado com esses vieses mais críticos e reflexivos, este estudo volta-se para a investigação do ponto de vista de discentes de administração sobre a moral e a ética, cujos aspectos metodológicos serão destacados a seguir.

## 4 | MÉTODO

Do ponto de vista metodológico, trata-se estudo descritivo-quantitativo, por meio do método de pesquisa *survey* interseccional (BABBIE, 2005). Para a coleta de dados recorreu-se à triangulação do tipo “*within method*”, que consiste na utilização de mais de um procedimento de coleta de dados na mesma abordagem metodológica, seja ela qualitativa ou quantitativa (DENZIN, 1989).

Como forma de operacionalizar a triangulação de dados (DENZIN, 1989) articulou-se a observação assistemática, a pesquisa documental e a aplicação de questionários. A observação assistemática ocorreu junto ao contexto investigado, sobretudo, em relação às características do corpo docente do curso e ao posicionamento dos discentes no momento da aplicação do questionário.

A pesquisa documental foi realizada junto as DCN do curso de graduação em administração (CNE, 2005), aos dados estatísticos fornecidos pela pró-reitoria de graduação, pelo departamento de administração e disponíveis no sitio eletrônico da IES e do curso de administração. Os principais documentos analisados foram as DCN e o PPC do curso de administração (turnos matutino e noturno) que contém todas as informações relativas ao curso, como por exemplo, perfil do egresso e estrutura curricular, entre outras.

O questionário foi desenvolvido, submetido a pré-teste e validação especificamente para este projeto de pesquisa. Para a elaboração do questionário, tomou-se como base o instrumento de coleta de dados desenvolvido por Faria (2000) que indicava nove dilemas éticos, quais sejam, autoritarismo, preconceito, injustiça, autopreservação, subordinação ética, competitividade, conformismo, desvalorização humana e autodepreciação. Esse instrumento foi adaptado para contemplar a duplicidade moral tipicamente brasileira (SROUR, 1994), ou seja, o comportamento esperado das pessoas (relacionado à moral da integridade) e o comportamento efetivo (relacionado à moral do oportunismo). Além disso, o questionário considerou três objetos específicos de análise (ou focos): as pessoas em geral, o relacionamento entre gestores e subordinados presente nas relações de trabalho e as organizações.

O pré-teste foi aplicado para discentes de 3 turmas de graduação em ciências contábeis e em administração e para 12 alunos de uma turma do programa de mestrado e doutorado em administração que cursavam a disciplina de ética, responsabilidade social corporativa e sustentabilidade. Como resultado do pré-teste obteve-se 67 questionários válidos que foram coletados por meio de aplicação *on line* e papel (presencial). Após o pré-teste foi necessário fazer ajustes de termos e de forma, com vistas a tornar as frases mais clara e objetivas.

Como resultado da adaptação do questionário de Faria (2000) e dos ajustes após o pré-teste, obteve-se um instrumento de coleta de dados composto por duas partes. A primeira parte buscava identificar as características sociodemográficas dos respondentes, enquanto que a segunda parte estava relacionada com os objetivos

da pesquisa, apresentando 35 afirmativas em escala *Likert* de cinco pontos. Destaca-se que, dessas 35 afirmativas, 15 caracterizavam o comportamento ético esperado, baseado na lógica da moral da integridade, e 20 caracterizavam o comportamento efetivo, baseado na moral do oportunismo (SROUR, 1994).

A população de interesse foi a de discentes da graduação em administração de uma universidade pública federal localizada na região sudeste do Brasil. O curso funciona nos turnos matutino e noturno e a amostra da pesquisa contou com 278 respondentes (32,32% do total da população) que estavam distribuídos em todos os períodos do curso. Considerando a aleatoriedade do método de amostragem, pode-se inferir por meio de um cálculo do tamanho da amostra para populações finitas que os resultados da pesquisa possuem um nível de confiança de 95% com uma margem de erro de 5% (LEVINE et al., 2015).

Com o interesse de testar a confiabilidade do questionário utilizado, especialmente em relação aos construtos “comportamento esperado” e “comportamento efetivo”, utilizou-se o *alfa de cronbach* e a análise fatorial pelo método de análise de componentes principais. O *alfa de cronbach* para o conjunto de afirmativas que caracterizavam o comportamento esperado foi de 0,731, enquanto que para o conjunto de afirmativas que caracterizavam o comportamento efetivo foi de 0,734. Considerando que ambos foram superiores a 0,7, pode-se inferir que ambos os construtos apresentaram um adequado nível de confiabilidade (FÁVERO et al., 2009).

A respeito da análise fatorial exploratória, observou-se que a estatística KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) apresentou o valor de 0,754. Conforme Fávero et al. (2009), este valor pode ser considerado adequado para a utilização da análise fatorial. Adicionalmente, o teste de esfericidade de Barlett foi significativo a 1% ( $p = 0,000$ ), aspecto que também sugere a adequação da análise fatorial, segundo Fávero et al. (2009). Dez fatores puderam ser extraídos com autovalores maior que 1. Porém, ao se observar o gráfico *Scree* apresentado na Figura 1, pode-se notar que dois deles possuem uma capacidade de explicação da variância total consideravelmente maior que os demais. Presume-se que estes dois fatores representem os construtos “comportamento esperado” e “comportamento efetivo”.

Após a observação de que dois fatores seriam mais relevantes para a explicação do total da variância, procedeu-se à análise fatorial para a identificação de dois fatores. A partir da matriz de componente rotativa dessa análise fatorial (método varimax com rotação ortogonal), verificou-se a adequação dos itens dos questionários aos construtos esperados. O valor de 0,35 (em valores absolutos) foi utilizado como corte nas cargas fatoriais, visto que a amostra da pesquisa ultrapassou 250 respondentes, valor de corte indicado como adequado para este tamanho amostral, conforme Fávero et al. (2009). Do total de 35 itens, 27 (77,14%) apresentaram carga fatorial maior que 0,35 em valores absolutos. Todos estes 27 itens se associaram corretamente com o fator esperado na elaboração do questionário. Este aspecto sugere uma adequada confiabilidade para os construtos “comportamento esperado” e “comportamento

efetivo” propostos pela pesquisa

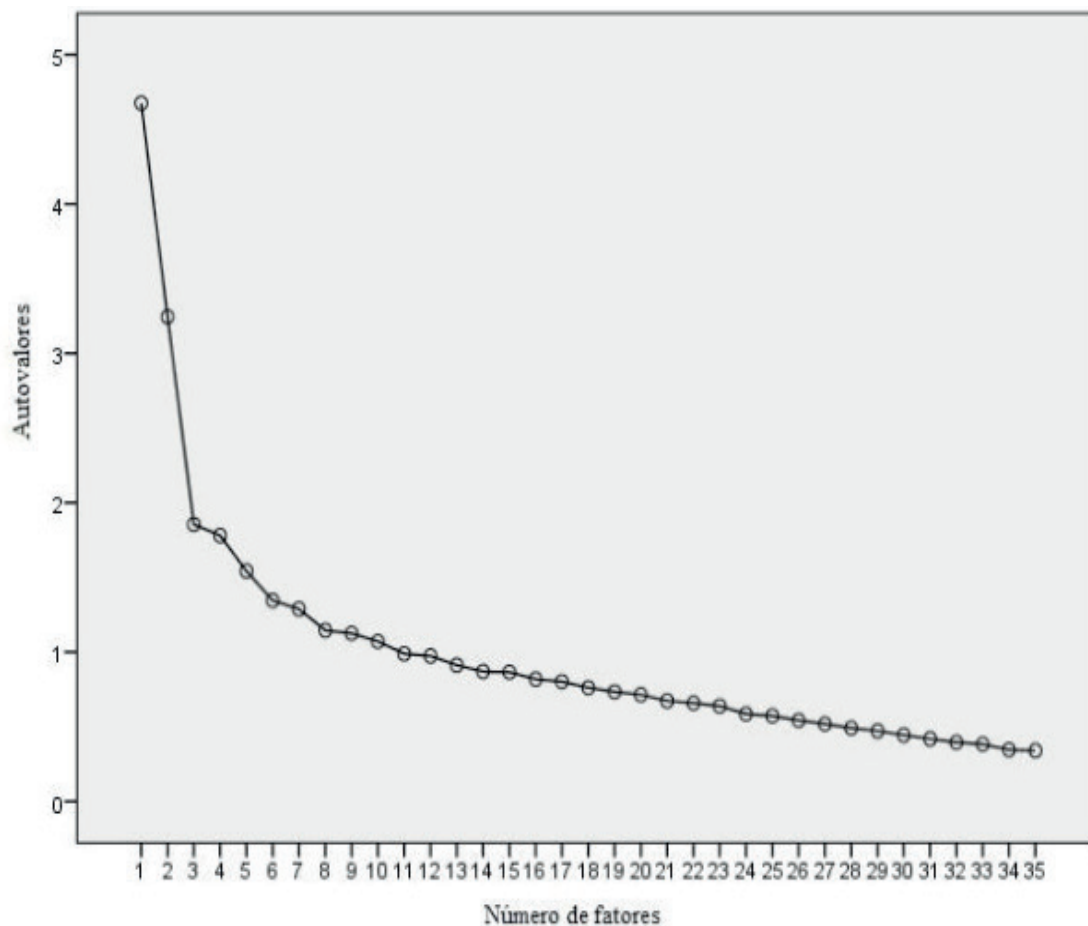


Figura 1 - Gráfico Scree

Fonte: dados da pesquisa

Após a identificação da confiabilidade do instrumento de pesquisa, procedeu-se à análise de distribuição de frequências das afirmativas em escala *Likert*. Adicionalmente, buscou-se identificar se as diferenças sociodemográficas dos respondentes interferiam nas respostas. Dessa forma, fez-se uso do teste de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis para identificar se os grupos das variáveis sociodemográficas apresentaram diferenças significativas nas 35 afirmativas em escala *Likert* do estudo. Para variáveis com dois grupos, utilizou-se o Mann-Whitney e para variáveis com mais de dois grupos, utilizou-se o Kruskal-Wallis. Conforme Fávero et al. (2009), estes dois testes são alternativas não paramétricas confiáveis para identificar a diferença entre grupos, principalmente quando se possui dados qualitativos ordinais, como os deste estudo. Ressalta-se que todos os procedimentos estatísticos foram realizados por meio do *software* SPSS versão 22.

## 5 | APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa documental realizada nas DCN do curso de administração, no PPC do curso investigado, no site do curso (turnos matutino e noturno) e em outros documentos, revelou que o curso oferece em sua estrutura curricular conteúdos relacionados à formação básica, formação profissional, estudos quantitativos e tecnologias e formação complementar conforme sugere as DCN (CNE, 2005). Além disso, há entre as disciplinas àquelas apontadas por Boava et al. (2014) como fundamentais para o desenvolvimento do pensamento crítico e reflexivo por parte dos discentes, quais sejam, sociologia, filosofia e ética empresarial, entre outras.

A observação do contexto investigado permitiu constatar que há por parte do corpo docente do curso um viés mais crítico em relação ao mundo corporativo e ao sistema capitalista. Acredita-se que esse viés tem potencial para influenciar o ponto de vista dos discentes em relação às noções de moral e de ética. Observou-se ainda no ato da aplicação do questionário, que foi presencial em sala de aula, o interesse dos discentes em participar da pesquisa e expressar os seus pontos de vista, inclusive perguntando acerca da devolutiva dos resultados da pesquisa. A Tabela 1 apresenta o perfil sociodemográfico dos respondentes. Pode-se observar que há um equilíbrio entre homens e mulheres, a maioria estuda no turno matutino, está no meio do curso, é solteiro e possui entre 21 a 25 anos. Poucos alunos possuem outra graduação ou pós-graduação e a maior parte é estagiário ou não possui atividade profissional, embora quase 20% sejam empregados do setor privado. A maioria dos alunos também indica que já cursaram disciplinas no curso que trataram dos temas “moral e ética”.

Sexo			Período		
Masculino	140	50,4%	Início (1°, 2° e 3°)	84	30,2%
Feminino	138	49,6%	Meio (4°, 5° e 6°)	135	48,6%
Turno			Fim (7°, 8° e 9°)	59	21,2%
Matutino	142	51,1%	Já Cursou Disciplinas de Moral e Ética		
Noturno	136	48,9%	Não	55	19,8%
Faixa Etária			Sim (cursando)	53	19,0%
De 16 até 20	102	36,7%	Sim (concluído)	170	61,2%
De 21 até 25	121	43,5%	Possui Outra Graduação		
De 26 até 30	33	11,9%	Não	250	89,9%
De 31 até 40	16	5,8%	Sim (cursando)	12	4,3%
Mais de 41	6	2,1%	Sim (concluído)	16	5,8%
Possui Pós-Graduação			Possui Atividade Remunerada		
Não	271	97,5%	Não possui	101	36,3%
Sim (cursando/concluído)	7	2,5%	Estagiário	79	28,4%
Estado Civil			Empregado (Privado)	51	18,4%
Solteiro	251	90,3%	Empregado/Servidor Público	23	8,3%
Casado/convive maritalmente	27	9,7%	Empresário/Autônomo	24	8,6%

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos respondentes

Fonte: dados da pesquisa.

De uma forma geral, os resultados da pesquisa estão ilustrados nas Tabelas 2, 3 e 4 que retratam, respectivamente, as afirmativas com foco nas pessoas; no relacionamento entre gestores e subordinados presente nas relações de trabalho; e nas organizações. Ressalta-se que os pontos 1 e 2 da escala *Likert* foram agrupados para representarem a noção de discordância, enquanto que os pontos 4 e 5 foram agrupados para representarem a noção de concordância. Dessa forma, o percentual de respondentes que assinalou o ponto 3 da escala *Likert*, que representa uma posição de indecisão quanto às afirmativas, não está presente nas tabelas de resultados. No entanto, pode-se auferir esse percentual por meio da diferença entre 100% e a soma dos percentuais dos respondentes que concordam e que discordam das afirmativas.

A Tabela 2 apresenta as afirmativas com foco nas pessoas. Objetivou-se nesta parte do questionário identificar como os respondentes se posicionam em relação às pessoas e aos dilemas éticos injustiça, competitividade, conformismo, desvalorização humana e autodepreciação, considerando o comportamento esperado (moral da integridade) e o comportamento efetivo (moral do oportunismo). Considerando que os dilemas desvalorização humana e autodepreciação referem-se a como o respondente se vê como pessoa, optou-se por não incluir afirmativas para estes dilemas em termos do comportamento esperado, apenas em relação ao comportamento efetivo.

<b>Painel A</b>			
<b>Dilema ético</b>	<b>Afirmativas que representam o comportamento esperado</b>	<b>Discordam</b>	<b>Concordam</b>
Injustiça	A_11 - No cotidiano das organizações as pessoas devem ser tolerantes com as diferenças e as desigualdades.	1,80%	<b>91,73%</b>
Competitividade	A_21 - Valores morais da sociedade devem ser sempre observados pelas pessoas em quaisquer circunstâncias.	6,47%	<b>81,29%</b>
Conformismo	A_5 - As pessoas devem ter sempre comportamentos éticos, independentemente da situação.	2,88%	<b>90,29%</b>
Conformismo	A_16 - Qualquer pessoa com atitudes desonestas nas organizações deve ser exemplarmente punida.	7,55%	<b>82,01%</b>
Conformismo	A_22 - A fidelidade com colegas e amigos é um princípio de conduta inegociável em qualquer circunstância e situação.	15,83%	<b>60,07%</b>
<b>Painel B</b>			
<b>Dilema ético</b>	<b>Afirmativas que representam o comportamento efetivo</b>	<b>Discordam</b>	<b>Concordam</b>
Injustiça	A_27 - Para obter promoção pessoal ou reconhecimento é comum que pessoas desqualifiquem outras, manipulem informações e distorçam fatos.	20,50%	<b>58,63%</b>

Competitividade	A_19 - As pessoas adotam comportamentos nem sempre tidos como éticos pela sociedade para se manterem em organizações competitivas.	6,47%	<b>83,09%</b>
Conformismo	A_23 - Há uma tendência das pessoas buscarem recompensas e favores do grupo a que pertencem, aceitando as regras deste grupo.	6,12%	<b>78,42%</b>
Conformismo	A_2 - As pessoas procuram evitar a rejeição por parte dos outros adotando comportamentos valorizados pelos mesmos, ainda que discordem destes comportamentos.	7,19%	<b>73,02%</b>
Conformismo	A_24 - Entre a ameaça de desemprego e o fato de ter que adotar comportamentos nem sempre adequados, as pessoas preferem garantir o emprego.	7,55%	<b>75,54%</b>
Desvalorização Humana	A_13 - As pessoas, quando não alcançam o desempenho esperado pelas organizações, tendem primeiramente a considerar que isto se deve à sua própria falta de condição.	25,54%	<b>41,73%</b>
Autodepreciação	A_8 - No mundo globalizado nota-se que as pessoas cada vez mais ficam temerosas de não estarem à altura das exigências do mundo do trabalho contemporâneo.	3,24%	<b>87,05%</b>

Tabela 2 - Afirmativas com foco nas pessoas

Fonte: dados da pesquisa.

Como síntese dos resultados, pode-se observar a existência de um padrão comportamental em relação aos dilemas éticos injustiça, competitividade e conformismo, no sentido de que a dimensão pública e os valores de honestidade, de lealdade, de idoneidade, de respeito à verdade e à legalidade e de compromisso com a retidão, típicos da moral da integridade prevalecem quando se trata do comportamento esperado e, por outro lado, a dimensão privada e os valores da ânsia pelo enriquecimento rápido, da legitimidade pelo máximo proveito pessoal, do egoísmo e da consagração da “esperteza”, típicos da moral do oportunismo, prevalecem quando se trata do comportamento efetivo (SROUR, 1994). Em relação aos dilemas de desvalorização humana e autodepreciação, os resultados sugerem que os respondentes ao assumirem para si a responsabilidade por possíveis fracassos, sejam eles nas organizações de uma forma geral ou no mundo do trabalho contemporâneo, parecem indicar que a complexidade do universo corporativo os leva a acreditar que o problema está consigo e não com o contexto. Neste caso, é mais viável mudar a si próprio para evitar eventuais fracassos do que mudar o contexto do mundo dos negócios.

Estes resultados indicam uma preocupação em relação ao discurso adotado



pelos respondentes e as suas práticas efetivas. Considerando que os respondentes serão os futuros profissionais de gestão e que tomarão decisões nas organizações com implicações para toda a sociedade acerca de questões relacionadas às pessoas, como por exemplo, à diversidade, às desigualdades de raça, etnia, gênero, entre outras (BRYM et al., 2012), é relevante refletir sobre a ética que é falada e a ética que é praticada. Em outros termos, considera-se fundamental pensar sobre as diferenças entre o “discurso politicamente correto” e a prática efetiva, em que o discurso produzido induz à sociedade a acreditar em uma expectativa de realidade que, de fato, não se materializará para a prática em que o protagonista é o discente de hoje e o profissional do amanhã (VELUDO-DE-OLIVEIRA et al., 2014; CABRAL, 2013)

A Tabela 3 apresenta as afirmativas com foco nos relacionamentos entre gestores e subordinados presentes nas relações de trabalho. Objetivou-se nesta parte do questionário identificar como os respondentes se posicionam em termos do relacionamento gestores e subordinados e aos dilemas éticos autoritarismo, preconceito, injustiça, autopreservação, subordinação ética, competitividade e conformismo, considerando o comportamento esperado (moral da integridade) e o comportamento efetivo (moral do oportunismo).

<b>Painel A</b>			
<b>Dilema ético</b>	<b>Afirmativas que representam o comportamento esperado</b>	<b>Discordam</b>	<b>Concordam</b>
Autoritarismo	A_12 - O diálogo deve ser a melhor estratégia de gestão e de comportamento no ambiente de trabalho.	0,36%	94,96%
Autoritarismo	A_29 - Pessoas com comportamentos autoritários não possuem condições de exercer cargos de gestão.	33,09%	44,60%
Preconceito	A_10 - Pessoas que possuem comportamentos preconceituosos não estão em condições de exercer cargos de gestão.	6,12%	82,37%
Injustiça	A_25 - Os gestores devem ser sempre rigorosos quanto à observância de valores morais e éticos.	3,24%	83,81%
Autopreservação	A_4 - Pessoas que costumam cometer injustiças não possuem condições de exercer cargos de gestão.	18,71%	61,87%
Subordinação Ética	A_17 - O gestor de uma equipe deve dar exemplos de conduta moral e ética aos seus subordinados.	0,00%	97,48%
Competitividade	A_26 - Os subordinados esperam do gestor comportamento moral e ético.	1,80%	94,24%
Conformismo	A_9 - Um bom gestor é aquele que adota um comportamento ético mesmo que o “jeitinho” possa ser mais vantajoso.	10,79%	78,78%

<b>Painel B</b>			
<b>Dilema ético</b>	<b>Afirmativas que representam o comportamento efetivo</b>	<b>Discordam</b>	<b>Concordam</b>
Autoritarismo	A_33 - No ambiente organizacional os debates e críticas são geralmente feitos de forma franca e aberta.	53,96%	15,11%
Autoritarismo	A_34 - Para gerenciar de forma efetiva e produzir os resultados esperados os gestores adotam um estilo autoritário.	23,02%	45,68%
Preconceito	A_32 - Existem discriminações nas organizações, ainda que não explícitas, quanto à gênero, opção sexual, cor, raça, etnia, credo religioso, etc.	4,32%	83,45%
Injustiça	A_1 - É mais comum que as pessoas critiquem seus pares e superiores em ambientes informais (dentro ou fora da organização) do que na presença deles.	5,04%	85,97%
Autopreservação	A_18 - Os profissionais são parciais e tendenciosos nas relações empresariais ao fornecerem informações que visem o seu interesse pessoal.	7,91%	67,99%
Subordinação Ética	A_14 - Quando a competitividade torna-se forte, aquelas pessoas que não estão aptas às necessidades do sistema de trabalho são dispensadas das organizações.	11,51%	66,55%
Competitividade	A_35 - O gestor faz “qualquer coisa” para se manter competitivo em organizações com alto nível de competição.	19,78%	51,08%
Conformismo	A_31 - A perspectiva de aumento de salários e de promoção faz com que as pessoas revejam comportamentos, adaptando-os aos comportamentos esperados pela organização.	2,52%	88,49%

Tabela 3 - Afirmativas com foco nos relacionamentos gestores e subordinados presentes nas relações de trabalho

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados encontrados quando se trata do relacionamento entre gestores e subordinados nas relações de trabalho se assemelham aos encontrados quando o foco é nas pessoas. Em outros termos, persiste neste caso, a presença do padrão comportamental em relação aos dilemas éticos autoritarismo, preconceito, injustiça, autopreservação, subordinação ética, competitividade e conformismo, no sentido de que a dimensão pública e o “discurso do politicamente correto” típicos da moral da integridade orientam o posicionamento dos respondentes quando se fala em comportamento esperado, enquanto que a dimensão privada e a prática do “vale tudo” típicos da moral do oportunismo orientam o posicionamento dos respondentes quando

se fala em comportamento efetivo (SROUR, 1994; CABRAL, 2013).

A análise desses resultados remete a algumas reflexões acerca da estrutura curricular do curso analisado e das DCN. Conforme apontam as DCN, disciplinas como ética, sociologia e filosofia caracterizam-se como conteúdos básicos (CNE, 2005) e, como tal acabam por influenciar a formação do discente, principalmente, em termos das disciplinas de formação profissional relacionadas às áreas específicas da administração, como por exemplo, a de gestão de pessoas (ou recursos humanos) cujo escopo central envolve as relações de trabalho. Neste caso, pensar a área de gestão de pessoas e as suas especificidades requer antes de qualquer coisa a orientação moral e ética abordada nas disciplinas de conteúdo básico para que os discentes, que serão futuros gestores, possam se posicionar diante de dilemas éticos que se apresentam no cotidiano do universo corporativo.

Outro aspecto que merece reflexão diz respeito à forma como os respondentes se posicionaram acerca do relacionamento gestores e subordinados. Há neste caso, uma aparente indicação de que os respondentes ao se posicionarem como subordinados apresentaram uma expectativa de que gostariam de ser tratados com base no comportamento esperado (moral da integridade) e ao se posicionarem como gestores apresentaram uma expectativa de tratar o subordinado com base no comportamento efetivo (moral do oportunismo). Nesse caso, há uma aparência de que os respondentes indicaram que, por um lado, na condição de subordinados gostariam de ser tratados pela orientação da moral da integridade (com verdade e retidão), e de outro, na condição de gestores assumem uma postura orientada pela moral do oportunismo com vistas ao alcance de resultados a qualquer custo.

A Tabela 4 apresenta as afirmativas com foco nas organizações. Objetivou-se nesta parte do questionário identificar como os respondentes se posicionam em relação às organizações e aos dilemas éticos preconceito, autopreservação, subordinação ética, desvalorização humana e autodepreciação, considerando o comportamento esperado (moral da integridade) e o comportamento efetivo (moral do oportunismo). Considerando que os dilemas subordinação ética, desvalorização humana e autodepreciação referem-se a como o respondente se vê em relação à organização, optou-se por não incluir afirmativas para estes dilemas em termos do comportamento esperado, apenas em relação ao comportamento efetivo.

<b>Painel A</b>			
<b>Dilema ético</b>	<b>Afirmativas que representam o comportamento esperado</b>	<b>Discordam</b>	<b>Concordam</b>
Preconceito	A_28 - As organizações competitivas devem sempre adotar posicionamentos aceitos como moral e eticamente adequados pela sociedade.	2,52%	<b>85,61%</b>
Autopreservação	A_6 - No mundo moderno as organizações devem valorizar mais o indivíduo cooperativo que o competitivo.	8,99%	<b>64,39%</b>

<b>Painel B</b>			
<b>Dilema ético</b>	<b>Afirmativas que representam o comportamento efetivo</b>	<b>Discordam</b>	<b>Concordam</b>
Preconceito	A_15 - Existem formas veladas de discriminação nas organizações quanto ao tipo de trabalho, formação profissional, habilidades, competências, etc.	5,04%	<b>76,26%</b>
Autopreservação	A_30 - A afirmação “se alguém tem que ser dispensado que seja o outro”, ainda que não seja dita abertamente, é um lema observado nas organizações.	8,27%	<b>69,42%</b>
Subordinação Ética	A_7 - A competição entre as organizações obriga-as a adotar posicionamentos nem sempre tidos como éticos pela sociedade.	15,11%	<b>63,67%</b>
Desvalorização Humana	A_20 - Nas organizações, as necessidades humanas básicas ligadas às emoções têm o mesmo nível de importância que às necessidades ligadas às competências técnicas.	<b>43,88%</b>	28,06%
Autodepreciação	A_3 - As organizações exigem das pessoas desempenhos cada vez melhores, maior dedicação e disponibilidade.	0,00%	<b>97,12%</b>

Tabela 4 - Afirmativas com foco nas organizações

Fonte: dados da pesquisa.

O conjunto das respostas indica que para os respondentes, em termos do comportamento esperado, as organizações deveriam valorizar comportamentos éticos e moralmente alinhados aos valores da sociedade, bem como privilegiar a cooperação em detrimento da competição. Esses aspectos parecem estar alinhados com o “discurso politicamente correto” da sustentabilidade corporativa que permeia a sociedade contemporânea, sobretudo em termos de uma lógica de cooperação que visa resultados de longo prazo e para um grupo maior de *stakeholders* (ELKINGTON, 2012; CIEGIS et al., 2009). Em linhas gerais, as respostas alinham-se com a moral da integridade em que a dimensão pública e coletiva prevalece frente à dimensão privada e individualista (SROUR, 1994).

Já em termos do comportamento efetivo, há um entendimento geral entre os respondentes de que as organizações possuem relações sociais permeadas pela discriminação, pela lógica individualista, pelo “vale tudo”, pela competitividade, pela falta de ética e pela conquista de resultados e desempenho a qualquer custo. Colocado de outra forma, a moral que orienta este tipo de posicionamento é a moral do oportunismo que privilegia a dimensão privada e individual, onde o máximo proveito pessoal, o egoísmo e a consagração da esperteza são valores tipicamente aceitos (SROUR, 1994).

A análise dos resultados remete ao entendimento de que para os respondentes as organizações representam um espaço de contradições entre o que elas deveriam ser

e o que, de fato, são (FARIA, 2000). Este aspecto apresenta um ponto de preocupação, uma vez que os discentes de administração, em processo de formação educacional e profissional, estão se preparando para atuar em um espaço social onde a moral do oportunismo orienta o comportamento humano. A grande questão que se coloca é sobre o tipo de formação moral e ética que estes discentes estão recebendo para atuar em um contexto em que imperam os interesses individuais e os procedimentos cínicos como o jeitinho, o calote, a falta de escrúpulo, o descompromisso com as consequências dos atos praticados, entre outros (SROUR, 1994).

Além disso, os resultados parecem colocar em dúvida a mudança de paradigma apontada por Vasconcelos et al. (2013) em que a visão cartesiana do mundo dos negócios estaria sendo substituída pela visão sustentável. Essa mudança de paradigma indica, conforme apontam Senge et al. (2009) e Sachs (2008), que o desafio do século XXI será enfrentar a realidade de que a humanidade compartilha um destino comum e que exigirá novas formas globais de cooperação, sejam elas de natureza econômica, política, social e/ou ambiental. Aparentemente, ao assumirem que as organizações operam na prática, segundo a moral oportunista do “salve-se quem puder”, os respondentes indicam que qualquer forma de cooperação ficaria apenas no discurso, não se materializando na prática.

A respeito das análises acerca de possíveis diferenças sociodemográficas entre os respondentes nas avaliações das afirmativas em escala *Likert*, a Tabela 5 apresenta o quantitativo de afirmativas por variável sociodemográfica em que os grupos apresentaram diferenças ao nível de 5% de significância estatística e também o percentual dessas afirmativas em relação ao total de 35 afirmativas. Como pode ser observado, somente a variável sexo apresentou mais de 30% de afirmativas com diferenças significativas entre os grupos. Portanto, devido ao baixo número de afirmativas com diferenças entre os grupos nas demais variáveis sociodemográficas, compreende-se que, possivelmente, esses grupos não devem apresentar noções diferentes em relação aos aspectos éticos investigados pela pesquisa, sendo estas diferenças oriundas de erro (variabilidade) amostral.

<b>Variável Sociodemográfica</b>	<b>Nº de afirmativas com diferenças entre os grupos</b>	<b>Percentual de afirmativas com diferenças em relação ao total</b>
Turno	0	0,0%
Sexo	11	31,4%
Estado Civil	3	8,6%
Possui Pós-Graduação	1	2,9%
Período	3	8,6%
Faixa Etária	2	5,7%
Cursou Moral e Ética	1	2,9%
Possui Outra Graduação	1	2,9%
Possui Atividade Remunerada	1	2,9%

Tabela 5 - Quantitativo de afirmativas com diferenças entre os grupos sociodemográficos

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à variável sexo, destaca-se que as 11 diferenças identificadas ocorreram nas afirmativas com:

- foco nas pessoas: A\_5 e A\_8. Em ambas as afirmativas as mulheres apresentaram um nível de concordância maior que os homens;
- foco nas relações de trabalho: A\_9, A\_12, A\_17, A\_26, A\_29 e A\_34. Em todas as afirmativas as mulheres apresentaram um nível de concordância maior que os homens, exceto na A\_34, e;
- foco nas organizações: A\_3, A\_7 e A\_28. Nas afirmativas A\_3 e A\_28, as mulheres concordam mais que os homens, na A\_7 discordam mais.

Observando esses resultados, é possível notar que as mulheres, aparentemente, estão um pouco mais alinhadas com as perspectivas da ética da integridade, especialmente, no aspecto das relações de trabalho. Ademais, as mulheres parecem perceber uma maior cobrança organizacional sobre as pessoas, juntamente com um maior sentimento de incapacidade para estar à altura do trabalho, além de também perceberem uma menor necessidade de práticas menos éticas em situações de competição entre as organizações. No conjunto, estes resultados remetem a reflexões acerca da socialização de gênero (SOUZA, 2010) e de preconceito e/ou discriminação no mercado de trabalho para homens e mulheres (CACCIAMALI; HIRATA, 2005).

## 6 | CONCLUSÕES

Investigou-se neste estudo o ponto de vista de discentes de administração acerca das noções de moral e de ética. Para isso, realizou-se uma pesquisa quantitativa do tipo *survey* (BABBIE, 2005) junto aos discentes de uma universidade pública federal localizada na região sudeste do Brasil, sendo os dados coletados por meio de triangulação (DENZIN, 1989), ao articular observação sistemática, pesquisa documental e aplicação de questionários. Os dados relativos aos questionários foram analisados por meio de análise estatística (FÁVERO et al. 2009).

De uma forma geral, os dados revelam que tanto no nível individual, quanto nos relacionamentos entre o gestor e o subordinado e no nível organizacional, há por parte dos respondentes um posicionamento de que a ética é permeada pela duplicidade e ambiguidade moral decorrentes da relação entre a moral da integridade e a moral do oportunismo. Colocado de outra forma, os respondentes, diante dos 9 dilemas éticos, assumiram um posicionamento que ora era orientado pela dimensão pública, por valores de honestidade, lealdade, idoneidade e retidão e ora era orientado pela dimensão privada e por valores egoístas, de legitimação do máximo proveito pessoal e utilitarista (SROUR, 1994). Nesse contexto, foi possível constatar que a dimensão

pública fica apenas no campo do “discurso politicamente correto” (CABRAL, 2013) e a dimensão privada alcança o plano da prática efetiva – o que se diz não é o que se pratica.

Ao apreciar os três objetos específicos de análise (ou focos) de forma individualizada, há uma sinalização de como esses futuros profissionais de gestão irão lidar com as pessoas, com o relacionamento entre gestor e subordinado e com o universo corporativo. Em relação às pessoas, pode-se identificar como ponto de preocupação e reflexão como esses futuros profissionais irão lidar com as desigualdades sociais e as diversidades de gênero, raça, etnia, entre outras (BRYM, et al., 2012). Quando se trata do relacionamento entre gestores e subordinados há um aparente posicionamento por parte dos respondentes em relação a como gostariam de ser tratados como subordinados e de como percebem o trato com o outro quando estão na condição de gestor. Isso pelo fato de os respondentes terem se posicionado sob a orientação da moral da integridade quanto ao comportamento do gestor em relação ao subordinado (comportamento esperado) e sob a orientação da moral do oportunismo quanto à prática efetiva dos gestores (comportamento efetivo).

Em relação às organizações, há uma sinalização de que identificam este espaço como de contradições entre o que elas deveriam ser e o que efetivamente são (FARIA, 2000). Os respondentes esperavam que as organizações fossem espaços de cooperação, porém, entendem que na prática é um espaço de competição. Há neste caso, uma possível influência, por exemplo, da polarização entre a visão cartesiana, utilitarista e orientada para o curto prazo e a visão holística, sustentável e orientada para o longo prazo que permeia o universo corporativo contemporâneo (VASCONCELOS et al, 2013; ELKINGTON, 2012; CIEGIS, et al, 2009).

Espera-se que os resultados deste estudo possam incentivar as reflexões sobre a formação educacional e profissional de futuros gestores, sobretudo, em relação às noções de moral e de ética que orientam o comportamento e a tomada de decisões com implicações para toda a sociedade. O estudo apresenta limitações, como por exemplo, ter ficado restrito à investigação de uma única IES pública. Seria relevante ampliar a pesquisa de forma que incluísse outras IES públicas e privadas, bem como de outros estados brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, R.; CALDAS, M. P. Americanizing Brazilian management. **Critical Perspectives on International Business**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 37-55, 2012.

ARANHA, M. L.; MARTINS, M. H. **Filosofando**: introdução à filosofia. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2005.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

BOAVA, D. L. T.; BOAVA, F. M. F. M; SETTE, R. S. **Meditações funcionalistas: cinco reflexões sobre a**

administração. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 82-104, 2014.

BRYM, R.; ROBERTS, L.; LIE, J.; RYTINA, S. **Sociology**: your compass for a new world. 4th. ed. Toronto: Nelson, 2012.

CABRAL, N. L. S. C. Discurso, interdição e liberdade de expressão: o politicamente correto e suas articulações com a comunicação social. INTERPROGRAMAS DE MESTRADO DA FACULDADE CÁSPER LÍBERO, 14., 2013, São Paulo, **Anais [...]**. São Paulo: Faculdade Cásper Líbero, 2013.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda - uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, 2005.

CIEGIS, R.; RAMANAUSKIENE, J.; MARTINKUS, B. The concept of sustainable development and its use for sustainability scenarios. **Engineering Economics**, [S. l.], v. 62, n. 2, p. 28-37, 2009.

CONSELHO NACIONAL DA EDUCAÇÃO. **Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Brasília: Conselho Nacional de Educação, 2005.

DENZIN, N. **The research act**: a theoretical introduction to sociological methods. 3. ed. New York, NY: Prentice Hall, 1989.

ELKINGTON, J. **Sustentabilidade**: canibais com garfo e faca. São Paulo: MBooks, 2012.

FARIA, J. H. Ética, moral e democracia: paradoxos da práxis organizacional. ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 1., 2000, Curitiba, **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Anpad, 2000.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, F. L.; CHAN, B. L. **Análise de dados**: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

LEVINE, D.; STEPHAN, D. F.; KREHLEL, T.; BERENSON, M. L. **Estatística**: teoria e aplicações. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

MOZATTO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise crítica nos estudos organizacionais: concepção de indivíduo sob a perspectiva emancipatória. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 503-519, 2013.

NICOLINI, A. M. Fatores condicionantes do desenvolvimento do ensino de administração no Brasil. **Revista Nacional ANGRAD**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 3-17, 2003a.

NICOLINI, A. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 44-54, 2003b.

SACHS, J. **A Riqueza de todos**: a construção de uma economia sustentável em um planeta superpovoado, poluído e pobre. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

SENGE, P. M.; SMITH, B.; KRUSCHWITZ, N.; SCHLEY, S.; LAUR, J. **A revolução decisiva**: como indivíduos e organizações trabalham em parceria para criar um mundo sustentável. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2009.

SILVA JUNIOR, A.; MARTINS-SILVA, P. O. M.; FEU, K. S.; KOMINO, A. C.; SILVA, V. C.; VASCONCELO, K. C. A Corporate social responsibility in the perspective of Brazilian management students: the inversion of the pyramid. **Social Responsibility Journal**, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2018-0013>.



SILVA JUNIOR, A.; POLIZEL, C. E. G.; SOUZA, S.; SILVA, A. R. L.; SILVA, P. O. M.; SOUZA, S. P. Políticas públicas para a educação superior: a avaliação, a regulação e a supervisão de IES privadas em debate. **Ensaio: aval.pol.públ.Educ.**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 82, p. 215-240, 2014.

SOUZA, R. Rapazes negros e socialização de gênero: sentidos e significados de “ser homem”. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 34, p.107-142, 2010.

SROUR, R. H. Ética empresarial sem moralismo. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 29, n. 3, p. 3-22, 1994.

SROUR, R. H. **Ética empresarial**: o círculo virtuoso dos negócios. 3. ed. revisada e ampliada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

VASCONCELOS, K. C. A.; SILVA JUNIOR, A.; SILVA, P. O. M. Educação gerencial para atuação em ambientes de negócios sustentáveis: desafios e tendências de uma escola de negócios brasileira. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 45-75, 2013.

VELUDO-DE-OLIVEIRA, T. M.; AGUIAR, F. H. O.; QUEIROZ, J. P.; BARRICHELLO, A. Cola, plágio e outras práticas acadêmicas desonestas: um estudo quantitativo-descritivo sobre o comportamento de alunos de graduação e pós-graduação da área de negócios. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 73-97, 2014.

XAVIER, A. M.; SOUZA, W. J.; LIMA, J. B.; CARVALHO, V. D.; LIMA, A. C. Formação profissional e ética no curso de administração: leituras de estudantes de graduação de uma faculdade particular. ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 30., 2006, Salvador, **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Anpad, 2006.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Administração 11, 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 25, 33, 38, 41, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 52, 54, 55, 56, 60, 65, 71, 72, 106, 110, 119, 120, 121, 122, 124, 127, 128, 129, 130, 135, 136, 137, 149, 150, 151, 153, 156, 218, 225, 229, 230, 232, 244, 265, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 287

Análise das Demonstrações 226, 228, 232, 242, 244

Assédio moral 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129

Atendimento 38, 39, 40, 121, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284

Avaliação de Desempenho 22, 90, 91, 92, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 107, 214, 272

### C

Capacitação profissional 57, 72

Competência docente 45, 46, 47, 52, 53, 54

Contabilidade gerencial 97, 212, 214, 226, 227, 228, 229, 230, 242, 244

Crise hídrica 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 174

Custo 15, 16, 109, 111, 157, 170, 172, 176, 189, 190, 191, 192, 193, 198, 199, 203, 204, 211, 213, 239, 241, 243, 255

### D

Diagnóstico de Equipes 131

Didática 45, 46, 47, 48, 52, 53, 54, 56

Dilemas éticos 1, 2, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 18

Diretrizes organizacionais 274, 275, 277, 278, 279, 280, 283, 284

Drucker 60, 72, 132, 153, 252, 263, 265, 266, 267, 271, 272, 273

### E

Eclesiástica 265, 266, 267, 268, 269, 270, 272, 273

Economia digital 175

Educação gerencial 2, 21

Educação superior 3, 21, 22, 23, 24, 27, 33, 40, 41, 42, 71

ENADE 22, 23, 24, 25, 27, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 43

Energia solar 189, 190, 193, 194, 195, 196, 197, 201, 202, 203, 204, 205, 206

Energia sustentável 189

Equipes 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 141, 143, 145, 146, 147, 148, 149

Estudo de Caso 11, 73, 86, 109, 110, 120, 130, 162, 170, 224, 232, 233, 245, 265, 266, 272

Ética 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

## G

Gestão 6, 13, 15, 19, 24, 25, 30, 32, 42, 54, 55, 56, 57, 71, 73, 88, 92, 95, 96, 97, 98, 99, 102, 104, 106, 107, 109, 116, 127, 130, 132, 148, 149, 150, 152, 154, 156, 163, 174, 208, 210, 214, 215, 217, 221, 222, 223, 224, 228, 229, 230, 232, 233, 243, 244, 250, 255, 257, 263, 264, 265, 268, 270, 271, 273, 275, 284, 287

Gestão de Pessoas 6, 15, 71, 130, 148, 150

## H

Hospitalidade 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286

Hotelaria 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 284

## I

Igreja 265, 266, 268, 269, 270, 271, 272

Indicadores financeiros 226

Indústria 4.0 175, 176, 177, 179, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188

Indústria do Leite 157

Inovação social 90, 91, 92, 93, 94, 95, 98, 99, 101, 104, 105, 106, 107

Instituição de Ensino Superior 45, 46, 48, 252

Internet das Coisas 175, 176, 179, 181, 184, 188

## L

Liderança 46, 102, 113, 115, 133, 134, 135, 150, 154, 155, 156, 175, 179, 273

## M

Medição de Desempenho 90, 97, 98, 101, 103, 104, 106, 108, 109

Microempreendedor 208, 211, 222

Moral da Integridade 1, 2, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19

Moral do Oportunismo 1, 2, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19

## P

Pesquisa qualitativa 53, 73, 250

Planejamento estratégico 58, 98, 99, 101, 103, 106, 107, 109, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 204, 226, 230, 233, 243, 244

Políticas públicas 21, 22, 24, 25, 33, 38, 41, 94, 121, 175, 225, 261

Pós-doutorado 57, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 70, 71, 72

Pós-graduação 1, 2, 4, 10, 17, 21, 30, 55, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 123, 127, 129, 137, 274, 285

Produção leiteira 157, 169

Psicometria 57

## **R**

Rigor da Pesquisa 73

## **S**

Serviço público 94, 109, 110, 112, 118, 121, 123, 125, 126, 127, 148, 193

Setor alimentício 158, 208

Sistema fotovoltaico 189, 194, 195, 196, 197

Subordinação 7, 13, 14, 15, 16, 110, 123

## **T**

Tecnologia 29, 30, 31, 45, 46, 52, 57, 65, 71, 72, 124, 149, 151, 175, 176, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 186, 202, 205, 212, 245, 247, 249, 250, 251, 253, 257, 258, 260, 263, 271, 276, 287

Trabalho em Equipe 11, 130, 131, 132, 136, 137, 139, 149

## **V**

Viabilidade do Investimento 189, 197, 200

 **Atena**  
Editora

**2 0 2 0**