

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM**  
**FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS - FES**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**LUIZ GUILHERME SOUZA DE CARVALHO**

**DUO COMPLIANCE-INTEGRIDADE:**  
**PERCEPÇÕES DE VALORES INSTRUMENTAIS DE CULTURA E VALORES**  
**ORGANIZACIONAIS DURANTE ESTÁGIO**

**MANAUS**

**2023**

**LUIZ GUILHERME SOUZA DE CARVALHO**

**TÍTULO: DUO COMPLIANCE-INTEGRIDADE:**  
**SUBTÍTULO: PERCEPÇÕES DE VALORES INSTRUMENTAIS DE CULTURA E**  
**VALORES ORGANIZACIONAIS DURANTE ESTÁGIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Administração da Universidade Federal  
do Amazonas (UFAM), como requisito para  
obtenção do título de bacharel em Administração

Orientador: Prof(a). Dr(a). Fabíula Meneguete Vides da Silva.

**MANAUS**

**2023**

**LUIZ GUILHERME SOUZA DE CARVALHO**

**DUO COMPLIANCE-INTEGRIDADE:  
PERCEPÇÕES DE VALORES INSTRUMENTAIS DE CULTURA E VALORES  
ORGANIZACIONAIS DURANTE ESTÁGIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Administração da Universidade Federal  
do Amazonas (UFAM) como requisito parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 25/10/2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Fabíula Meneguete Vides da Silva - UFAM  
Orientadora

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> .Maria Emília Melo da Costa - UFAM  
Avaliador

---

Prof. Dr.Jurandir Moura Dutra - UFAM  
Avaliador

## **DUO COMPLIANCE-INTEGRIDADE: PERCEPÇÕES DE VALORES INSTRUMENTAIS DE CULTURA E VALORES ORGANIZACIONAIS DURANTE ESTÁGIO\***

**Aluno: Luiz Guilherme Souza de Carvalho**

**Orientação: Dra Fabiula Meneguete Vides da Silva**

**Resumo:** Em um ambiente corporativo cada vez mais integrado a questões latentes da sociedade, visualizamos um conjunto de práticas de segurança institucional e principalmente segurança quanto aos riscos de imagem e identidade corporativa. Nesse certame elementos de Compliance (Conformidade – Cumprimento de regras e manuais) e Integridade (Ligação a valores superiores sociais e de Identidade corporativa), tornam-se essenciais na busca de uma realidade de valores sociais mais coesos e congruentes. Com objetivo geral de destacar as percepções dos educandos acerca dos elementos de cultura organizacional e artefatos para a comunicação de elementos de Compliance e Integridade, e de forma específica: apresentar o alinhamento percebido entre a visão, missão e valores, ao levar-se em consideração elementos de Compliance e Integridade, durante a experiência de estágio; Enumerar o grau de alinhamento quanto a constituição de confiança na adoção de Código de Ética e canais de denúncia, e por último determinar o grau de alinhamento percebido pelo educando para questões chaves do duo compliance-integridade (ações de segurança de dados(LGPD), investigações internas corporativas e ações promotoras de diversidade). Através de uma pesquisa quantitativa, com utilização de questionário contando com 173 respondentes (101 mulheres, 70 homens e 02 auto identificados como não binários, 86 destes indicando como principal experiência de estágio o setor privado, 76 o setor público e 11 de entidades do terceiro Setor), com dados de consistência interna por Alpha de Cronbach de 0,83 e Ômega Total de 0,87, visualizou-se um destaque positivo na experiência dos educandos principalmente no que tange a confiança em metodologias de investigações internas corporativas e confiança no grupo de trabalho e práticas relacionadas à Lei geral de Proteção de Dados. A pesquisa demonstra limitações quanto à necessidade de investigações mais profundas em cada uma das vertentes pesquisadas, a fim de esclarecer e apontar possíveis relações mais fortes quanto a causa e efeito além de aprofundar aplicações práticas quanto a essa vertente de pesquisa.

**Palavras-Chave:** Compliance; Integridade; Estágio

**Abstract:** In a corporate environment increasingly integrated with latent issues in society, we visualize a set of institutional security practices and mainly security regarding image and corporate identity risks. In this event, elements of Compliance (Conformity – Compliance with rules and manuals) and Integrity (Connection to higher social values and corporate Identity) become essential in the search for a reality of more cohesive and congruent social values. With the general objective of highlighting students' perceptions regarding the elements of organizational culture and artifacts for communicating elements of Compliance and Integrity, and specifically: presenting the perceived alignment between the vision, mission and values, when taking into account consideration of Compliance and Integrity elements during the internship experience; Enumerate the degree of alignment regarding the establishment of trust in the adoption of the Code of Ethics and reporting channels, and finally determine the degree of alignment perceived by the student regarding key issues of the compliance-integrity duo

(data security actions (LGPD), internal corporate investigations and actions to promote diversity). Through quantitative research, through a questionnaire with 173 respondents (101 women, 70 men and 02 self-identified as non-binary, 86 of these indicating the private sector as their main internship experience, 76 the public sector and 11 third sector entities ), with internal consistency data by Cronbach's Alpha of 0.83 and Total Omega of 0.87, a positive highlight was seen in the students' experience, especially with regard to Confidence in Corporate Internal Investigations methodologies and confidence in the group of work and practices related to the general Data Protection Law. The research demonstrates limitations regarding the need for more in-depth investigations in each of the researched aspects, in order to clarify and point out possible stronger relationships in terms of cause and effect, in addition to deepening practical applications regarding this research aspect.

**Keywords:** Compliance; Integrity; Internship

## 1.INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional atual é complexo, e forças ligada a cargas multiculturais e sociais internas e externas expressam-se no cotidiano. As organizações precisam passar pelo desafio de caminhar para além da construção e concepção de sua atividade-fim. (Wilson,2022). Como nos direciona Bignoli, Mirisola e Tabaglio (2020), com a união entre a capacidade de congruência de valores e táticas organizacionais, visando formar um alicerce para a constituição de organizações mais responsáveis. Somando-se a esse ponto de vista Drahos (2017) nos orienta em direção ao estabelecimento de métricas e mecanismos de controle interno alinhados tanto a uma perspectiva de respeito a legislações (Compliance) e valores sociais difundidos, e que geram uma comunicação real com seus corpos de interesse (acionistas, proprietários, clientes internos e externos e demais Stakeholders), fundando os elementos de governança (Integridade).

Submergindo nesse quadro Schipka (2022) nos conduz a uma reflexão imersiva a fatores preponderantes para um entendimento dos novos desafios e impactos sociais, o mundo se encontra sobre uma nova configuração, destaca-se nessa passagem um novo posicionamento frente ao que se constrói socialmente, assume-se uma fragilidade, abandona-se conceitos que se mostravam como diretrizes frente a ilusória capacidade de controle de múltiplos espaços organizacionais.

Segundo Wilson (2022) acontecimentos como a evolução tecnológica, interconexão de diferentes eixos de automações (indústria 4.0), um novo limiar de responsabilidades socioambientais, além de surgimento de elementos chaves como a Pandemia de COVID 19 e a guerra na Ucrânia marcam os desafios de reestruturação de cadeia de valores, e testam a adaptabilidade das organizações. Compactua nesse mesmo conceito Brusati (2020) e salienta com a dinâmica de impactos cada vez mais diversos, que a globalização e até mesmo a virtualização das organizações trouxeram, nos remetem ao marco de fundição do que hoje conhecemos como responsabilidade empresarial, como nos expõe Bender et al (2017) de forma inaugural, a legislação americana de julho de 2022: Sarbanes-Oxley, agrega um novo patamar referente ao papel esperado pelas organizações, tornando obrigatórios para além de relatórios financeiros detalhados, um conjunto obrigatório de relatórios sociais e de diversidade interna, além de um conjunto de avaliações independentes, acerca do risco assumido pela organização. Considerada por muitos o início dos investimentos no duo Compliance-Integridade por intermédio da Governança Corporativa.

Como nos explicita Buchholz (2018), as organizações devem ser vislumbradas em um paradigma de constante evolução através de enclaves de sensibilidade a fatores internos e externos. Sendo assim, ambientes organizacionais não apenas se comunicam, mas se inter-relacionam entre si, construindo assim um fluxo estrutural por onde a análise de fatores de risco e legislações limitadoras. Rippe (2017) elucida o fato onde se exige, não apenas uma comunicação centrada na natureza puramente externa de quem as solicita, mas também a criação de um vínculo interno de artefatos organizacionais, por intermédio da liderança que possa salvaguardar os fluxos processuais e a imagem institucional como um todo. Faz-se marcante também Petrovic (2017) ao apontar a hipótese de toda essa conjuntura analítica, como geradora da composição de mapas e matrizes de exposição e gestão de conhecimento e cultura. Pois somente através dos mesmos torna-se possível gerir uma vivência rica, dos valores normativos e constituintes, dos espaços e zonas de vínculo e desenvolvimento das pessoas que a compõe (Grienpetriog et al ,2017). Salienta ainda Spata (2014) que a identidade organizacional é mola propulsora da sensação de pertencimento, aceitação e identificação da organização, sendo esse “Poder de auto constituição“, ou seja a escolha dos seus artefatos comunicadores de valor, a principal capacidade de alçar voos em direção à construção de um “Capital Simbólico “, nutrindo o principal meio constituinte de um direcionador para uma realidade organizacional esperada, Kapareliots (2019) aponta a importância do estágio como um acolhimento das competências profissionais e gerenciais dos futuros profissionais , em um alinhamento de teoria e prática com a vivência dos elementos institucionais como principal fruto e benefício.

Ao levarmos em consideração os elementos já elencados nos cabe a explanação dos elementos fundamentais do presente instrumento de pesquisa, levando em consideração, o contexto de vivência e manifestações dos artefatos e cultura organizacional como matriz educacional, tanto formal quanto profissional, durante toda vida laboral, mas principalmente durante os primeiros contatos através da prática de estágio. Chegamos aos objetivos chave dessa pesquisa que possui como objetivo geral: destacar as percepções dos educandos acerca dos elementos de cultura organizacional e artefatos para a comunicação de elementos de Compliance e Integridade, e de forma específica: apresentar o alinhamento percebido entre a visão, missão e valores, ao levar-se em consideração elementos de Compliance e Integridade, durante a experiência de estágio; enumerar o grau de alinhamento quanto a constituição de confiança na adoção de Código de Ética e canais de denúncia, e por último determinar o grau de alinhamento percebido pelo educando para questões chaves do duo Compliance-Integridade como: ações de segurança de dados(LGPD), investigações internas corporativas e ações promotoras de diversidade.

Com subdivisão de estrutura textual: Resumo, Introdução, Referencial Teórico (nos Seguintes tópicos: Constituição de Conceitos de Compliance, Aplicações conceituais e instrumentos de cultura e Compliance, Constituição do Conceito de Integridade e Identidade Organizacional, Integridade e Poder Organizacional e Estágio como propulsor de identificação profissional), metodologia, discussão de Resultados e Conclusão, além de claro suas referências bibliográficas.

## **2.REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Constituição de Conceitos de Compliance**

Como nos explicita Hollzmann (2016) Uma das bases da percepção conceitual do Compliance, perpassa na visualização através da subdivisão orientada à percepção de normas inerentes ao contexto organizacional, bem como condições inatas do grupo em seu desenvolvimento e vinculação a algum ideal ou percepção de valor próprio , dessa forma é possível estabelecer o esboço de dois eixos principais que demonstram as razões que motivam o estabelecimento de

estruturas de Compliance nas organizações sendo esse eixo composto pelas visões (Extrínseca – Utilitarista) e (Intrínseca – Deontológica).

Ainda sob a ótica descritiva de Hollzmann (2016). O eixo complementar ao explicitado acima descreve a composição de organização (grupo orientado a algum resultado e portanto com um posicionamento de composição de interesse e determinado impacto (Extrínseco – Utilitarista), sendo assim demarcado uma posição relacionada a possíveis prejuízos e benefícios, atuando como uma balança entre riscos organizacionais em todas as suas vertentes (evitação de certos riscos reativos) como punições por quebra de normas, (construção de confiança de modo proativo) para clientes internos – externo principalmente stakeholders, (custos financeiros de curto prazo) perdas ou pequenos impactos financeiros relacionados à não identificação de fatores morais em relação à necessidade de conhecimento e envolvimento de atividades na celeridade de procedimentos padrões, e fechando essa cercania de enclave observa-se o propulsor que correlaciona os meios internos de resposta organizacional à sociedade em geral, as ações lastreadas em análise de impactos de longo prazo evitar escândalos financeiros e crises reputacionais como um todo.

No eixo adjacente (Intrínseco – Deontológico), faz-se perceptível a influência da percepção do envolvimento de correntes diversas que se unem ao desafio de estabelecer estruturas conceituais, que possam não apenas descrever impactos interno/externo e riscos. Nesse caso, atravessa-se o mero significado de composição intrínseca com algo meramente interno, é preciso ir além, atravessar a composição pessoal, individual, inconsciente. É através desse ângulo que abarca-se à experimentação e construção diária de elementos de exposição à realidade organizacional e seus elementos simbólicos e artefatos de orientação, quanto a objetivo ou projeção simulada desejada (levando em consideração a impossibilidade de se ater a uma totalidade, levando em consideração que todos os elementos não são percebidos e direcionados à uma compreensão única), a extensão inconsciente e de identidade pessoal, assimila elementos por interpretação. Logo a esse desejo de “cumprir o objetivo para seu próprio bem”, é sempre somado à compreensão de crença e conceitos em relação à valores pessoais, e através desse ponto que os contextos descritivos passam a direcionar-se para além de uma compreensão funcional, normativa de compliance, passando também a integrar elementos alinhados ao estudo cognitivo e vieses pessoais e de grupos. (Hollzmann, 2018).

Em complemento Santana e Silva (2021) indicam como marco principal no país, a lei de nº 13.303/2016. Serrafini e Moura (2019) apontam a descrição de elementos que figuram materialidade através desse instrumento legal como: estabelecimento de canais de denúncia e códigos de conduta, mapeamento de riscos e desenvolvimento de componentes organizacionais de auditoria e monitoramento. Em alusão complementar Lima e Garrido (2022) interpolam elementos como: Responsabilidade Social e Ambiental, além da implementação de uma política de tratamento de dados, nos termos da Lei Geral de Proteção de dados (LGPD) Lei 13.709/2018.

## 2.2 Constituição do Conceito de Integridade.

Shötti (2018) interpola que apesar do enquadramento sob uma construção relacionada aos pilares do poder organizacional em sua autorregulação, é possível alinhar uma compreensão transversal acerca dos conceitos de Compliance e Integridade, sendo o primeiro correspondendo ao posicionamento quanto de acordo com determinada norma (compliance) e a integridade estaria mais ligada a uma visão abrangente quanto a valores de caracterização para além de mera culminação legal. Renz et al (2014) enumera essa visão mais ampla acerca de valores como foi condutor na busca por um alinhamento mais correspondente com a realidade complexa das organizações, fazendo-se necessários mapear e solucionar desvios de valor, ante ao possível descontrole e impactos negativos na imagem institucional. Péres (2018) encaminha

a reflexão onde os fatores ligados à integridade, formulam uma análise minuciosa das possíveis causas relacionadas a desvios de comportamento humano.

Em justificativa a essa abertura a elementos complexos faz-se necessário a integração de novos elementos interpretativos acerca dos conceitos relacionados ao sujeito (Souza , Bianco ;2011).Diniz (2014) aponta em direção a um conceito de homem do qual seus princípios e visões de mundo, bem como suas relações de poder encontram -se cravados em uma teia social. Retomando Souza e Bianco(2011) ao abraçar a complexidade das relações humanas com o poder , chegamos ao encontro de vieses, dilemas, jogos de poder, interpretações tendenciosas sejam munidas de origem consciente ou não. Ante a essas observações Thöni (2010) nos encaminha a uma percepção organizacional de uma composição de ações coletivas integradas. Dubielzg (2009) indica uma reflexão acerca do termo integridade, oriundo de íntegro, inteiro, inalterado aquele que possui uma só forma.

Sob a ótica de Silva et al (2005) esse enfoque em uma dinâmica una, decorre de um reducionismo instrumental que pouco corresponde ao potencial real de uma análise organizacional. Faz-se então a necessidade de vislumbrar uma gama maior de possibilidades de posicionamentos de atores e ações, bem como os constructos sociais e possíveis significados de uma forma mais aberta.

### 2.3 Estágio e Influência da visão cognitiva na vivência prática dos artefatos organizacionais

Baseado em uma formulação aplicada dos conceitos educacionais vistos em sala de aula o estágio é a ponte entre o indivíduo constituído dos códigos conceituais teóricos e o profissional em construção (Kapareliots;2019). Em colocação conceitual Lima e Marinho Filho (2019) Salientam a definição originária da Lei nº 11.788/08 a Lei do estágio, que passa pela integração de atividades ligadas a um projeto pedagógico sólido, além de amparar em amplo leque as modalidades finais de ensino fundamental, especial, médio e superior. Em suma De Oliveira e Alonso (2022) salienta a inclusão de uma perspectiva construtiva em relação ao contato do até então educando, com o mundo organizacional. É através do estágio que ocorre os primeiros contatos com normas, regulamentos, a convivência com elementos convergentes e divergentes em relação à identidade organizacional seja elas obtidas através da organização formal ou informal.

Hollzmann (2016) tece a necessidade do apoio à construção de elementos de cultura organizacional e de uma jornada de aprendizado levando em consideração elementos de ‘penetração cognitiva’, ou seja, elementos que conversem com as dimensões de valores morais e organizacionais expostos e vivenciados, além da avaliação da sensibilidade do colaborador em relação a fatores decisórios e de integridade moral. Abatecola et al. (2018) nos demonstra o amplo espectro de vieses e conflitos oriundos de “erros de julgamentos“, distorções cognitivas em relação ao aprendizado e até mesmo na resistência e simulação de comportamentos disfuncionais que podem interferir no clima organizacional e gerar além de conflitos, um ambiente não responsivo a seus artefatos culturais. Beyram et al. (2020) conduz além, para uma construção organizacional congruente e responsável tornasse imprescindível a compreensão de elementos comportamentais realistas, que possam incluir trabalho de prevenção a desvios, erros de julgamentos, distorções cognitivas ocasionadas pelo processamento de pensamentos automáticos na tentativa de interpretar algum momento ou ação, através de experiências já vividas. Zigarmi e Nimon (2011) indicam a necessidade de um foco centrado na construção da “imagem cognitiva “, dos elementos culturais do qual os colaboradores são expostos. Ou seja, os elementos culturais devem ser pensados em cumprir vivências através de pensamentos e construções de esquemas mentais positivas em relação ao cumprimento de regras e ao próprio empenho para o cumprimento da missão empresarial.

Na Compreensão de Hein (2016) instrumentos de avaliação de perspectiva como a Janela Johari podem ser importante na visão de um indivíduo em construção constante e em contato constante com elementos organizacionais e as mais diversas compreensões e julgamentos acerca de seu papel na organização. De forma complementar Oliver e Duncan (2019) Salientam a importância da janela Johari para estudos em psicologia pela ideia de construção coletiva ao seu redor, o intuito é assumir o que é conhecido por nós, reconhecido pelos outros e até mesmo levar em consideração o que pode ser desconhecido tanto pelo indivíduo quanto pelos demais. Bayram et al. (2020) lança luz também a mais um componente de importância cognitiva: a tríade cognitiva de Beck indica que indivíduos compõe crenças relacionadas a si mesmos, aos outros e ao mundo, padrões disfuncionais e rígidos em relação à própria performance aceitação ou não ao grupo e até mesmo a não proporção de punição em relação a erros, porém ocasionar elementos de rigidez cognitiva. Em complemento ao mesmo Hozzmann (2016) elucida a importância do acolhimento dessas demandas afim de se evitar o pior cenário: a construção paralela de estruturas de poder, fundamentadas na autopreservação tornando-se um solo fértil para maiores desvios e um estado de negociação e não acatamento dos elementos simbólicos de Poder, ordem ou de cultura organizacional esperados.

Kapareliots (2019), aponta para a necessidade de uma imersão cada vez maior dos educandos em estruturas organizacionais sólidas para que possam em um ambiente cada vez mais competitivo, dar forma a constituição daqueles que serão profissionais do futuro e que constituirão uma prova viva da capacidade ou não encontrada em sua experiência de estágio, dos sistemas de controle e educação corporativa que são a marca viva da capacidade organizacional de fincar raízes no futuro e se perpetuar.

### **3. METODOLOGIA**

Trata-se de pesquisa quantitativa com uso de instrumento de coleta e avaliação através da escala de Likert. Nos termos de Guerra e Cruz (2021) o instrumento de pesquisa é composto por perguntas de livre análise e associação a elementos norteadores de intensidade como (nunca, frequentemente, na maioria das vezes). Brandalise e Bertolini (2013) apontam para o grande uso da escala de Likert, principalmente através de seus mecanismos de ponderação (escala comumente utilizada de 0 a 5) por exemplo visando a criação de um cenário mais objetivo e de fácil visualização de tendência. Utilizado o recurso de estatística descritiva para a obtenção de análise dos dados de interesse e o uso de Regressões Logísticas Polinômicas e análise de traço latente e visualização de critérios de volume de informação seguindo o Graded Response Model (GRM), presente no pacote ltm (latent trace model), que corresponde a análise em dados de escala Likert proposto por Samejima (1969), através do aplicativo RStudio.

A tratativa dos dados passou pela validação de índice de Alpha de Cronbach e ômega de McDonald, sendo o instrumento considerado uma das tratativas de dados mais comumente utilizadas e consideradas de padrão ouro (Guerra, Cruz; 2021). Com instrumento de pesquisa composto por 12 perguntas (contendo três perguntas de perfil de amostra) e nove perguntas, de livre análise e associação, com referência para respostas a escala de Likert de 5 níveis (1 para não se aplica à 5 concordo totalmente). Abordando à experiências dos educandos acerca do contato e percepção de instrumentos de cultura organizacional de compliance e integridade, durante seu período de estágio (sem distinção entre estágio obrigatório e não obrigatório). Os critérios de inclusão foram estar matriculado em algum dos cursos da Faculdade de Estudos Sociais da Universidade Federal do Amazonas nos cursos de Economia, Contabilidade e Administração e ter obtido alguma experiência de estágio no decorrer do curso.

### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Na presente seção serão detalhados os valores totais e de frequência em percentagem referente às respostas de padrão perceptivo de livre associação indicada pelos respondentes, bem como a conexão dos mesmos com a literatura já debruçada sobre a temática. Acerca da matriz de confiabilidade dos dados, temos sob índices de consistência internas e confiabilidade de dados pelo teste de Alpha de Cronbach de 0,83 e Ômega Total de 0,87, os valores gerais em escala Likert apresentados à partir da questão 4 até a questão 12, apresentam-se: Questão 4 (mediana = 4, desvio padrão = 1), Questão 5 (Mediana = 3, desvio padrão = 1.15), Questão 6 (Mediana = 4, desvio padrão = 1.12), Questão 7 (Mediana = 4, Desvio Padrão = 0.95), Questão 8 (Mediana = 4, desvio padrão = 0.95), Questão 9 (Mediana = 4, desvio padrão = 0.94), Questão 10 ( Mediana = 3, desvio Padrão = 1.12), Questão 11 (Mediana = 4, desvio padrão = 1.04), Questão 12 (Mediana = 4, desvio padrão = 1.04), em todas as questões os valores mínimos atribuídos foram 1 e máximos 5.

Com participação de 173 estudantes correspondendo à 101 mulheres, 70 homens e 02 pessoas auto identificadas como não binárias, com a faixa etária predominante de 18 a 25 anos (correspondente a 83,2%) e de maioria expressiva dos relatos levando em consideração seu principal conjunto de experiências atribuídos ao estágio no setor privado (83,2%), foi visualizado o seguinte cenário: 84% dos respondentes alegam observar um alinhamento entre missão, visão e valores e observam a transmissão dos mesmos em manuais e treinamentos, além da postura profissional dos membros da equipe. Beyram et al. (2020), nos indica que instituições mais congruentes quanto a disseminação de valores profundos, tornam-se capazes de estruturar um conjunto maior de elementos culturais de alinhamento social e percepção positiva quanto ao valor do papel desempenhado, tanto pelo colaborador, quanto pela organização como um todo. No entendimento de Griep et al. (2017), o posicionamento integrado entre missão, visão e valores compõe os elementos fundamentais para a identidade organizacional, que devem se tornar um pilar estrutural para as práticas de relacionamento com clientes internos e externos.

Acerca da abrangência de treinamentos para temas como tendências inconscientes e preconceitos, 38,2% dos respondentes o que equivale a 66 pessoas apontam para a abrangência de temas relacionados a vieses cognitivos e abordagens de conflitos de interpretação, inconscientes e discriminação, em seus treinamentos apesar do tema ainda corresponder a um posicionamento de discordância total para 41 pessoas (29,4%) dos respondentes. Sob esse tópico Souza e Añez (2012) elucidam uma dinâmica de política cognitiva nas organizações. Sendo o uso consciente ou não de meios de expressão simbólicas de interpretações de realidade estrutural, que venham a favorecer o cerne de interesses vistos como adequados pelo ator dominante. Em complemento Zircami e Nimon (2011) adicionam a necessidade de entender as organizações como instrumentos formadores de símbolos e de significados, em um contexto complexo. Onde a própria experiência subjetiva humana em sua relação laboral amplia os desafios quanto a uma suposta homogeneidade, entendendo que cada indivíduo é composto por uma infinidade de interpretações, motivações e crenças, sendo necessário a construção de um perfil de atributos e atitudes esperadas para aqueles que estão sob mesma bandeira, sob mesma identificação.

Em relação à temática de acesso a canais de desvios de conduta 49,7% alegam concordar com a presença dos mesmos em suas instituições de estágio e 12,7% concordam totalmente com a proposição, trazendo um total de 108 pessoas. Partindo do entendimento de Silva et al. (2020), a presença do canal de denúncia tem como finalidade uma união dos elementos de Compliance, sendo o principal vetor de propagação de uma ideia de controle e presença da regulamentação de políticas e de comportamento. Ao lançarmos luz para o questionamento acerca da clareza e incentivo à adoção de práticas relacionadas ao Código de Ética/ Conduta, relacionada ao comportamento esperado na interação com clientes internos e externos da organização

observamos: 93 educandos correspondendo a 53,8% dos respondentes alocados na avaliação como concordo 45,7% e Concordo Totalmente 8,1%, e em sua faixa de discordância 31 pessoas, subdivididas entre 25 que discordam (14,5%) e 6 correspondente a (3,5%) que Discordam Totalmente, aqui busca-se não apenas ao conhecimento e incentivo ao código de ética, mas principalmente a abrangência do mesmo a terceiros, isso faz-se notável ao desbravarmos os conceitos de compliance com uma proximidade do entendimento de Integridade. Aqui o seguimento das regras de conformidade passa a ser avaliado sob a ótica da transmissão de valores para demais entes da sociedade deixando claro o posicionamento da instituição, seus limites e critérios de gerenciamento de risco, como nos explana Costa (2022) quanto ao alcance as práticas de due diligence alinham-se ao que é esperado por organizações nos tempos atuais, um posicionamento que marca não só uma dinâmica de mercado lucrativa, mas principalmente um entendimento mais profundo de participação em um ecossistema estruturado nas melhores práticas.

Acerca da confiança nas metodologias de Investigações Internas Corporativas desenvolvidas pelo grupo de trabalho responsável obtivemos os seguintes achados: 90 pessoas o correspondente a (52%) dos respondentes indicam concordância e 22 pessoas (12,7%) alegam Concordar Totalmente. Encontramos uma maioria de confiança em relação aos instrumentos e principalmente acolhimento de denúncia e métodos, no entendimento da literatura Januário (2023), as organizações em virtude de repelir práticas nocivas e de indicar uma clara conexão com o eixo criminal (seguindo uma concatenação lógica de abertura investigativa interna e notificação de entidade cabível para a responsabilização dos envolvidos em caso de dolo ou culpa), precisam de um ambiente de confiança quanto ao que expressam de garantias de recebimento, acolhimento e garantia de direitos a todos os envolvidos. Sob a perspectiva da observação de um alinhamento e comprometimento profissional da liderança no desenvolvimento de competências, relacionadas aos temas compliance/integridade, existe indicativo de faixa de concordância por 85 indivíduos, Totalmente para (20 indivíduos, 11,6%), Concordam (65 indivíduos 37,6%), Discordância Total (12 indivíduos, 6,9%), discordância (35 indivíduos, 20,2%), de encontro a essa lição Sacandeleri (2022) salienta que não apenas na transmissão dos postulados já presentes nos códigos de ética, faz-se necessário tecer atenção as constantes atualizações e mudanças no âmbito do Compliance, a atualização constante e abertura positiva para adaptação e novas alternativas de avanço em relação a implementação de programas íntegros de sucesso, possui um peso maior em relação a organizações mais fechadas.

Em relação a observação de Treinamentos no âmbito da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) a maioria indicam sua existência, dentre esses 39 (22,5%) com concordância Total, indicam concordância 75 (43,4%), expressam-se como neutros 31 (17,9%) e em faixa de discordância: 4 correspondendo a (2,3%) discordam Totalmente e apenas discordam 24 (13,9%), apesar dos dados partirem para uma experiência positiva, Santos et al (2023), nos mostra que a LGPD apesar de já em vigor, é uma medida ainda vista como controversa e que muitos responsáveis por instituições recusam-se a investimentos para implementá-la em todo ou em parte, mesmo ciente dos riscos de sua não incorporação. E em última proposição de avaliação, acerca da presença de política de responsabilidade social e Diversidade, contemplamos concordância total para 39 indivíduos (22,5%), apenas concordância para 75 (43,4%), neutralidade para 31 (17,9%), discordância 24 (13,9%) e discordam totalmente 4 indivíduos (2,3%), acerca desse último ponto adiciona entendimento D'Souza (2020) políticas de responsabilidade social em todo seu espectro, compõe a experiência organizacional interligada com os propósitos superiores de cidadania, sendo essa mesma pontuação uma característica de instituições mais abertas ao diálogo e papel social e integração a uma proposta ampliada de valores.

Ainda em relação a análise e volume de adequação de dados obtidos, foi executado uma regressão logística politômica, e com recursos psicométricos da Teoria de Resposta ao ítem (TRI), encontramos os seguintes destaques quanto ao número de informações e destaque quanto a curva de informações dos itens (Tabela 1)

Tabela 1 - Resultados destaques em regressão logística politômica e com maior volume de curva de informação através da Teoria de Resposta ao item

Tópico	Beta	Beta.1	Beta.2	Beta.3	Beta.4
Questão 4	1.9003614	-4.6132988	-2.8594927	-0.9905339	2.4142726
Questão 7	2.379700	-5.395902	-3.261637	-1.483310	3.277334
Questão 9	2.458257	-6.124052	-3.094754	-1.113737	3.421626
Questão 11	-2.428365	-5.207783	-2.799797	-1.140040	2.845156

Encontramos a Questão 9: Observo um alinhamento e comprometimento profissional da liderança em desenvolver competências ligadas à integridade e comprometimento em seguir regras e os requisitos de conformidade, como o elemento mais significativos. Para cada um dos betas existe uma referência preditiva acerca da probabilidade de escolha, correspondendo este uma caracterização de um traço latente oriundo do conjunto de dados referentes as respostas colhidas para a questão. Sendo esses parâmetros um indicativo para o volume de informação obtida acerca do tema, logo encontramos pontos de volume de informações menores para as questões: 5,6,8 e 12, porém ainda significativos, e por fim o item 10 mostrou dados de informação lineares e de baixo volume, demonstrando a possibilidade de supressão da mesma. O que nos leva a possibilidade de retirada de insights preditivos de traço latente oriundos da mesma.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Contudo, observa-se uma exposição considerada positiva aos elementos de Compliance e Integridade durante o estágio, com destaque para a confiança nas metodologias de investigações Internas Corporativas e confiança no grupo de trabalho, sendo esse um ponto fundamental para a segurança quanto ao cumprimento dos demais requisitos do sistema de compliance, principalmente denota uma confiança em relação ao painel de valores organizacionais vivenciados na organização, tendo em vista as possíveis consequências atribuídas a desvios graves. A mesma inclinação é instituída em relação a presença de canais de denúncia, intimamente ligado à composição do eixo de controle organizacional, essa estrutura demonstra um comprometimento e visão realista quanto a possíveis elementos de risco e desalinhamentos de valores sociais em circunstâncias diversas, ainda pontua-se positivamente a percepção de alinhamento entre missão, visão e valores bem como o seu alinhamento à prática profissional, o contato com uma organização congruente quanto a seus valores e estruturada estrategicamente em torno deles, concede um contato em uma direção mais íntegra, pois a consolidação dos valores à prática diária estabelece pilares sociais de convivência em um recorte social que é a própria organização.

Ainda compõe destaque positivo, o contato com elementos referentes a prática de Lei Geral de Proteção de Dados, presente em forma de política e treinamentos. Com o avanço tecnológico a

segurança de dados demonstra um comprometimento moral da organização frente a composição legal oriunda do macroambiente externo, demonstra uma sensibilidade quanto a adaptação a novos tempos e responsabilidades, bem como a disseminação desses valores em forma de rotina de trabalho, a banalização de regras ainda é um fator latente, sendo necessários mais estudos quanto a seu real impacto e sobre metodologias de avaliação e correlação desses pequenos desvios em relação a abrangência total do código de conduta por seus agentes, em conjunto a isso, a não complementação de elementos que possam ser abrangentes em relação a erros cognitivos, demonstram pontos importantes, principalmente em um contexto hipermoderno social e de análise de riscos e principalmente o uso desses elementos como ferramenta de segurança reputacional em procedimentos padrões de tomada de decisão, correspondendo estes nos principais pontos de observações negativas na experiência do estágio abrangente na pesquisa.

A experiência do estágio é parte fundamental na formação profissional, devendo a condução da mesma ser associada a um conjunto imersivo de valores que façam uma conexão entre teoria e prática, conexão essa similar ao que observamos ao nos depararmos com manuais, regulamentos e práticas de Compliance e integridade como um todo. Para além de mero instrumento formal de segurança, os elementos culturais adotados pela instituição como nutridores de uma política do eixo compliance-integridade, devem partir de uma reflexão profunda dos elementos organizacionais para que se transmita um peso real, quanto a sua adoção, gerando impactos positivos na identidade corporativa adotada, no posicionamento de mercado frente a realidade de um público alvo completamente imerso em uma sociedade de informação, e principalmente em uma composição própria de suas políticas de treinamento, condução de experiência do colaborador, do desenvolvimento de programas de formação de lideranças responsáveis e uma rede de conexão de seu grupo com os valores instalados e sua importância para a sociedade como um todo.

As organizações seguem como uma prova da capacidade humana frente ao desafio de convivência e gestão de recursos limitados, e em um plano superior em uma conexão da possibilidade de se compartilhar e se organizar ao redor de constructos, artefatos, toda composição simbólica de valor, que interage diretamente com o fator mais difícil de ser manejado: o Humano. O estudo dos riscos e elementos de controle social seja em uma perspectiva de microambiente, seja de um grau de sensibilidade e resposta ao macro deve conter uma visão mais abrangente quanto ao desafio da mensuração de impacto de aprendizado, avaliação de conduta e investigação de elementos de eventos adversos, fundamentação de crenças compartilhadas e seleção de indivíduos para a composição organizacional, o alinhamento quanto a regras de conformidades já pré estabelecidas, em conjunto com a percepção simbólica de valores sociais difusos e coletivos permeiam a experiência subjetiva humana e sua relação com o mundo e a adaptação a novas formas de vivenciar esses fenômenos estabelecidos faz-se necessário, são eles que construirão uma ponte entre a constituição de organizações mais sólidas culturalmente e uma sociedade mais integrada. A pesquisa possui limitações, das quais destaca-se a necessidade de abertura, dentre suas temáticas individualmente para uma melhor observação de suas conexões e possíveis interações estatísticas inferenciais de causa-efeito, seguindo observamos por último a hipótese de supressão de um dos itens por configurar uma curva de informação mais linear, não favorecendo um conjunto de dados mais diversos para elementos de predição de traço latente. Destacamos a presença de quatro itens com ótimo volume de informação, e quatro itens trouxeram dados mais limitados quanto a curva de informação, porém ainda sim relevantes.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABATECOLA, Gianpaolo; CAPUTO, Andrea; CRISTOFARO, Matteo. Reviewing cognitive distortions in managerial decision making: Toward an integrative co-evolutionary framework. **Journal of Management Development**, v. 37, n. 5, p. 409-424, 2018.

BAYRAM, Ali et al. The mediating role of stress on the relationship between organizational culture and dysfunctional attitudes: A field study. **Ilkogretim Online**, v. 19, n. 1, 2020.

BAGNOLI, C.; MIRISOLA, B.; TABAGLIO, V. Alla ricerca dell'impresa totale Uno sguardo comparativo su arti, psicoanalisi, management. 2020.

BENDER, Anne-Françoise; BERREBI-HOFFMANN, Isabelle; REIGNÉ, Philippe. La controverse française sur la loi de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration des sociétés (2006-2013). 2017.

BRANDALISE, Loreni Teresinha; BERTOLINI, Geysler Rogis Flor. Instrumentos de medição de percepção e comportamento: uma revisão. *Ver Ciênc Empres*, v. 14, n. 1, p. 7-34, 2013.

BRUSATI, Alessandro. Organizational identity management in the event of disruptive innovation: success and failure cases of Japanese and US photo-film manufacturers. 2020.

BUCHHOLZ, Ulrike; KNORRE, Susanne. *Interne Kommunikation und Unternehmensführung: Theorie und Praxis eines kommunikationszentrierten Managements*. Springer-Verlag, 2018.

COSTA, Pedro Léo Alves. Due diligence em direitos humanos. *Duc In Altum-Cadernos de Direito*, v. 14, n. 33, 2022.

DINIZ, Eduardo Saad. A criminalidade empresarial e a cultura de compliance. **Revista de Direito Penal da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, v. 2, n. 1, 2014.

DE OLIVEIRA, Emerson Ademir Borges; ALONSO, Eduardo Horita. A aplicação da Lei Anticorrupção e da Lei das Estatais: o compliance como um panorama de entrelaçamento entre o público e o privado. **Prisma Jurídico**, v. 21, n. 2, p. 286-302, 2022.

DRAHOS, Peter. *Regulatory theory: Foundations and applications*. ANU Press, 2017

D'SOUZA, Márcia Figueredo. Responsabilidade social corporativa modera a relação entre o traço maquiavélico e o gerenciamento de resultados? *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, v. 14, n. 4, 2020.

DUBIELZIG, Frank. *Sozio-Controlling im Unternehmen: das Management erfolgsrelevanter sozial-gesellschaftlicher Themen in der Praxis*. Springer-Verlag, 2009.

JANUÁRIO, Túlio Felipe Xavier. Investigações internas corporativas 4.0: sobre os aspectos processuais penais da aplicação da inteligência artificial no âmbito reativo do compliance. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, v. 9, p. 723-785, 2023.

KAPARELIOTIS, Ilias; VOUTSINA, Katerina; PATSIOTIS, Athanasios. Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, 2019.

- LIMA, Marcelo Ricardo Mello Loureiro; MARINHO FILHO, João Firmino. Um olhar sobre a aplicação da nova lei do estagiário—lei nº 11.788/08. **Revista de Administração do Cesmac**, v. 5, p. 344-360, 2019.
- LIMA, Ricardo Alves de; GARRIDO, Guilherme Leite. Lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e compliance: um panorama da adequação normativa para organizações contemporâneas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 17, n. 1, p. e68680-e68680, 2022.
- GUERRA, Juan Lorenzo Barrera; CRUZ, Adriana Hinojosa. Utilización de encuesta de escala Likert para precisar el grado de aplicación del modelo de control interno COSO 2013. **Vinculatégica EFAN**, v. 7, n. 1, p. 593-603, 2021
- GRIEPENTROG, Wolfgang; PIWINGER, Manfred. Due Diligence in der Unternehmenskommunikation. Gabler, Wiesbaden, 2017
- HEIN, Rüdiger. Erfolg im Compliance Management: Konfliktfelder erkennen und bewältigen: Arbeits- und organisationspsychologische Anregungen. Springer-Verlag, 2016.
- HOLZMANN, Robert. Betrug und Korruption im Experiment: Ansätze für ein evidenzbasiertes Compliance-Management. Springer-Verlag, 2016.
- OLIVER, Sandy; DUNCAN, Sophie. Looking through the Johari window. **Research for All**, 2019.
- PÉREZ, Elena. Gutiérrez Corrupción pública: concepto y mediciones. Hacia el Public compliance como herramienta de prevención de riesgos penales. **Política criminal**, v. 13, n. 25, p. 104-143, 2018.
- PETROVIC, Martin. Geschäftspartnerprüfungen Als Maßnahme Zur Korruptionsprävention. Springer Fachmedien Wiesbaden, 2017
- RENZ, Patrick S.; FRISCHHERZ, Bruno; WETTSTEIN, Irena. Integrität im Managementalltag: Ethische Dilemmas im Managementalltag erfassen und lösen. Springer-Verlag, 2014.
- RIPPE, Kai. Strategische Marken-Due-Diligence. Springer Fachmedien Wiesbaden, 2017.
- SAMEJIMA, Fumiko. Estimation of latent ability using a response pattern of grades scores. **Psychometrika monograph supplement**, 1969.
- SANTANA, Eliana Pereira; SILVA, Fabiana Ferreira. A Estruturação das Áreas de Controle Interno e Compliance em Empresas Estatais Brasileiras conforme a Lei n 13.303/2016. **Teoria e Prática em Administração**, v. 11, n. 1, p. 32-44, 2021
- SANTOS, Uerla Bispo dos et al. Percepções acerca da utilização das boas práticas de governança e implantação da LGPD em escritórios de contabilidade. 2023.
- SCANDELARI, Gustavo Britta. Compliance e Prevenção Corporativa de Ilícito: Inovações e Aprimoramentos para Programas de Integridade. Grupo Almedina, 2022.
- SERAFINI, Paula Gonçalves; MOURA, Jéssica Morais. Compliance e cultura organizacional: uma análise da geração de resultados no ambiente interno e externo de uma organização. 2019.

- SPATA, Pietro. Identità, identificazione e benessere organizzativo. Palermo. 2014.
- SCHIPKA, Carmen. HR-Wirkungsfelder in der agilen Transformation: HR-Instrumente gezielt für Agilität in Dienstleistungsunternehmen einsetzen. Tese de Doutorado. FH Vorarlberg (Fachhochschule Vorarlberg),2022.
- SCHÖTTL, Lisa. Integrität in Unternehmen. Springer Gabler, 2018.
- SILVA, Clóvis L.Machado da ; FONSECA, Valéria Silva da; CRUBELLATE, João Marcelo. Estrutura, agência e interpretação: elementos para uma abordagem recursiva do processo de institucionalização. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, p. 9-39, 2005
- SILVA, Gilson Rodrigues da;MELO, Hildegardo Pedro Araújo de ;SOUSA, Rossana Guerra de. Influência do Canal de Denúncia Anônima Como Instrumento de Prevenção de Riscos de Compliance. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, v. 8, n. 1, p. 21-39, 2020.
- SOUZA, Eloisio Moulin de; BIANCO, Mônica de Fátima. Subvertendo o desejo no teatro das organizações: problematizações contemporâneas sobre o desejo e a expansão da vida nas relações de trabalho. **Cadernos Ebape. BR**, v. 9, p. 394-411, 2011.
- SOUZA, Rosana Curvelo de; AÑEZ, Miguel Eduardo Moreno. O uso da política cognitiva na comunicação organizacional. *Revista Organizações em Contexto*, v. 8, n. 15, p. 161-178, 2012.
- THÖNI, Thomas. **L'engagement pour les organisations: etude des facteurs assurant la conformité de comportement des contremaîtres du montage d'une industrie automobile et des activistes d'une organisation formelle du mouvement social écologique**. 2010. Tese de Doutorado
- WILLSON, Manuela Rodrigues. Proyecto de consultoría: impulso de la gestión del talento com valor a través de competencias clave. 2022.
- ZIGARMI, Drea; NIMON, Kim. A cognitive approach to work intention: The stuff that employee work passion is made of?. **Advances in Developing Human Resources**, v. 13, n. 4, p. 447-461, 2011.

