

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

KALÍNTIA DE MELLO RIBEIRO

**A PERCEPÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS COLABORADORES
SOBRE OS PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA EM UMA
INDÚSTRIA QUÍMICA NO SUL DE SANTA CATARINA**

CRICIÚMA

2026

KALÍNTIA DE MELLO RIBEIRO

**A PERCEPÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS COLABORADORES
SOBRE OS PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA EM UMA
INDÚSTRIA QUÍMICA NO SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de bacharela no curso de
Ciências Contábeis da Universidade do Extremo
Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof. Me. Sérgio Mendonça Da
Silva

CRICIÚMA

2026

KALÍNTIA DE MELLO RIBEIRO

**A PERCEPÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS COLABORADORES
SOBRE OS PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA EM UMA
INDÚSTRIA QUÍMICA NO SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela
Banca Examinadora para obtenção do Grau de
Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, 30 de Junho de 2026.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Sérgio Mendonça da Silva – Mestre (UNESC) - Orientador

Prof. Eduardo Tramontin Castanha - Doutor – (UNESC)

Prof. Carolina Citadin Milaneze – Especialista – (UNESC)

**Agradeço a Deus que me manteve resiliente,
a todos da minha família que me fortaleceram
e a todos os professores que me ajudaram a
chegar até aqui.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me manter forte e resiliente durante toda jornada acadêmica.

A minha família, especialmente minha mãe Patrícia Silveira de Mello, o meu pai Marcos de Souza Ribeiro, meu irmão mais novo Mathias de Mello Ribeiro e ao meu namorado, companheiro de vida, Gustavo Torquato, por todo apoio e incentivo emocional para conseguir chegar onde cheguei, por me lembrar que tudo é possível e me ajudar a conquistar meus objetivos, sem vocês, esses agradecimentos não seriam possíveis.

Aos professores, especialmente ao meu orientador Professor Mestre Sérgio Mendonça da Silva, que com muita paciência e compreensão, esteve ao meu lado me orientando e me fornecendo conhecimentos para o meu crescimento profissional e também pessoal.

E por último, mas não menos importante, aos meus amigos e companheiros acadêmicos, em especial a Emily Borges que esteve ao meu lado para me tranquilizar e me apoiar e a Beatriz Felipe que esteve comigo em todas as salas de aulas, trabalhos e compartilhando os mesmos sentimentos durante todos esses anos.

E a todos que, de alguma maneira, fizeram parte dessa minha caminhada, deixo meu sincero obrigado.

**“Os princípios não valem nada se não nos
custam algo.”**

-Mahatma Gandhi.

A PERCEPÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS COLABORADORES SOBRE OS PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA QUÍMICA NO SUL DE SANTA CATARINA

Kalíntia de Mello Ribeiro¹

Sérgio Mendonça da Silva²

RESUMO: A governança corporativa é essencial para a condução responsável das organizações o que contribui para resultados sustentáveis e o equilíbrio de interesse entre as partes envolvidas, entretanto, existe a necessidade dos colaboradores conhecerem esse conjunto de práticas e diretrizes organizacionais. Esse estudo teve como objetivo geral analisar o nível de conhecimento dos colaboradores de uma indústria química situada no Sul de Santa Catarina em relação aos princípios da governança corporativa (2023). A pesquisa possui abordagem qualitativa, de caráter descritivo, e foi realizada por meio de levantamento com questionário, aplicado aos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos e setores da organização. Os resultados evidenciam que os princípios da Integridade e Transparência são amplamente reconhecidos pelos colaboradores. No entanto, os princípios da Equidade, Responsabilização e Sustentabilidade demonstram menor nível de conhecimento em relação aos demais, o que indica a necessidade de maior estruturação de processos internos e treinamentos futuros. Conclui-se que, a adoção efetiva dos princípios de governança corporativa contribui significativamente para um melhor engajamento dos colaboradores e ao mesmo tempo em que o comprometimento da equipe fortalece a implementação desses princípios, favorecendo processos mais alinhados, eficientes e contínuos dentro da organização.

PALAVRAS – CHAVE: Princípios.Percepção.IBGC.Colaboradores.

AREA TEMÁTICA: Tema 06 – Contabilidade Gerencial

1 INTRODUÇÃO

A Governança Corporativa constitui um conjunto de princípios que direcionam a condução responsável das organizações, visando gerar resultados sustentáveis para as partes interessadas (sócios e acionistas). Seu propósito central consiste no equilíbrio dos interesses desses agentes, promovendo transparência, confiança e eficiência na tomada de decisões (IBGC, 2023). Em sua essência, a governança corporativa atua como um mecanismo de proteção, especialmente para os acionistas, ao mitigar conflitos decorrentes da separação entre propriedade e gestão. Com isso, os conflitos surgem quando os interesses dos proprietários (principais) e dos gestores (agentes) divergem, dando origem ao chamado conflito de agência (Jensen e

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Titulação (Especialista/Mestre/Doutor), UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

Meckling, 1976).

Esses conflitos de interesse podem ocorrer quando um agente de governança possui ou potencialmente pode possuir interesses pessoais, profissionais, comerciais ou de qualquer outra natureza que entrem em choque com os interesses da organização (IBGC, 2023). Para mitigar esses riscos, a organização estabelece políticas fundamentadas nos princípios de integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade (IBGC, 2023).

Além da preocupação com os investidores, as organizações também buscam a satisfação e o engajamento dos colaboradores, o que exige atenção à qualidade de vida no trabalho e à implementação de políticas internas sustentáveis. Empresas que prezam pela transparência em seus relatórios são percebidas como de menor risco diante de situações sensíveis, como acidentes ou processos judiciais. Nesse contexto, compreender o conhecimento que os trabalhadores têm sobre a organização torna-se fundamental (Gotz, 2024).

Portanto, esse estudo tem como questão de pesquisa: Qual o nível de conhecimento dos colaboradores de uma indústria química localizada no sul de Santa Catarina acerca dos princípios fundamentais da governança corporativa estabelecidos pelo IBGC (2023)? Para tanto, esse estudo tem como objetivo geral analisar o nível de conhecimento dos colaboradores de uma indústria química situada no Sul de Santa Catarina em relação aos princípios de governança corporativa estabelecidos pelo IBGC (2023). Para alcançar o objetivo geral, propõe-se os seguintes objetivos específicos: caracterizar o perfil sócio demográfico dos colaboradores participantes da pesquisa; identificar o nível de conhecimento acerca dos princípios da governança corporativa; fazer uma análise comparativa da percepção de governança corporativa.

Do ponto de vista teórico, esse estudo justifica-se por aprofundar o entendimento sobre a aplicação do nível de conhecimento e dos princípios da governança corporativa entre os setores de uma indústria de tintas e solventes localizada no sul de Santa Catarina, possibilitando decisões mais alinhadas, aumento de transparência, de produtividade e eficiência dos colaboradores. Do ponto de vista social, a implantação da Governança Corporativa tem como finalidade promover melhorias na gestão organizacional, ao contrário, esse processo pode gerar conflitos entre as lideranças e os demais membros da empresa. Para que esses conflitos sejam minimizados, é necessário promover o alinhamento entre as partes, considerando o grau de participação concedido aos colaboradores durante o processo de mudança, de modo a alcançar uma governança mais integrada e eficaz (Diz *et al.*, 2017). Por isso, do ponto de vista prático, a satisfação dos funcionários no ambiente de trabalho constitui um fator determinante para o alcance dos objetivos organizacionais (Götz, 2024).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção será apresentada a síntese da fundamentação teórica sobre os assuntos de Governança Corporativa e Princípios da Governança Corporativa.

2.1 EVOLUÇÃO E PAPEL DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

A governança corporativa surgiu por conta de algumas revelações de escândalos corporativos ocorridos em 2002 em algumas companhias norte-americanas e em 2003 com empresas europeias, então reforçou a atratividade desse termo (Ferreira, 2014). Essas situações, geram desconfiança dos investidores em relação a qualidade e as informações divulgadas por essas empresas, afetando o desempenho do mercado de ações e a liquidez dos investimentos (Almeida, 2021).

A governança corporativa foi sendo consolidada ao longo de diversos marcos históricos que contribuíram para sua construção e aperfeiçoamento (Silva, 2023). Entre eles, destaca-se o movimento iniciado na década de 1990 por Robert Monks, ativista e empresário, considerado o pioneiro a lançar os conceitos básicos da governança corporativa com destaque aos aspectos de *fairness* (senso de justiça) e *compliance* (conformidade), ao observar que os fundos de pensão, apesar de possuírem participação acionária nas companhias, não exerciam de forma ativa sua influência nas decisões e no direcionamento estratégico das empresas. A partir dessas discussões, foram incorporados novos valores à governança corporativa, como *accountability* (prestação de contas) e *disclosure* (transparência), fortalecendo as práticas de controle, ética e responsabilidade organizacional (Gonzalez, 2012).

Por sua vez, na década de 1992, ocorreu a publicação do primeiro código formal de boas práticas, conhecido como Relatório Cadbury. Esse código, baseia-se em cinco termos de referência direcionados na prestação de contas e transparência, são eles: responsabilidade de conselheiros e executivos na apresentação das informações dos resultados para seus acionistas e outras partes interessadas; a clareza que essas informações contábeis irão até esses acionistas; a constituição e o papel dos conselhos; a importância da auditoria e suas atribuições e a união entre acionistas, conselhos e auditores (Silva, 2023).

A governança corporativa chegou ao Brasil em 1995, após perceber que a falta de boas práticas e de gestão organizada prejudicava os investidores e o desenvolvimento das corporações. Com isso, fundou-se o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) no ano de 1999, que criou o primeiro Código de Boas Práticas com princípios para serem seguidos e respeitados (IBGC, 2023).

No primeiro momento, os valores e princípios éticos do Código de Boas Práticas eram apresentados com foco em proteção aos sócios contra fraudes, abusos dos administradores (conselheiros e diretores) e conflitos de interesse. Ao longo do tempo, na última atualização do código (2023), a ética empresarial passou a ampliar a compreensão, incorporando não apenas os agentes internos, mas também a relação das organizações como diverso, colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades, o meio ambiente e a sociedade como um todo. Portanto, o conceito de governança corporativa no código de Boas Práticas (6ª edição) também apresenta atualizado: Governança Corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos com objetivo de promover a geração de valor sustentável não apenas para a própria organização e seus sócios, mas como um todo (sociedade, organização e meio ambiente) (IBGC, 2023).

2.2 PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

Segundo Prado (2023), os princípios são um norte para o comportamento empresarial na prática, como ela será dirigida, como as contas serão prestadas, como é harmonia entre sócios e demais partes interessadas. Além disso, o objetivo é alinhamento das regras procedimentos, atitudes e instituições que direcionam os administradores a melhor tomada de decisões de longo prazo (Silva, 2023). Esses princípios serão listados a seguir, conforme mencionado no Código formal de boas práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.

Integridade que significa praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética na organização, evitando decisões sob a influência de conflitos de interesses, mantendo a coerência entre discurso e ação e preservando a lealdade à organização e o cuidado com suas partes interessadas, com a sociedade em geral e com o meio ambiente (IBGC, 2023).

Transparência que disponibiliza para as partes interessadas, informações verdadeiras, tempestivas, coerentes, claras e relevantes, sejam elas positivas ou negativas, e não apenas aquelas exigidas por leis ou regulamentos. Essas informações não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os fatores ambiental, social e de governança. A promoção da transparência favorece o desenvolvimento dos negócios e estimula um ambiente de confiança para o relacionamento de todas as partes interessadas (IBGC, 2023).

Equidade que relacionada ao tratar todos os sócios e demais partes interessadas de maneira justa, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas, como indivíduos ou coletivamente. A equidade pressupõe uma abordagem diferenciada conforme as relações e demandas de cada parte interessada com a organização, motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades (IBGC, 2023).

Responsabilização, que desempenha suas funções com diligência, independência e com vistas à geração de valor sustentável no longo prazo, assumindo a responsabilidade pelas consequências de seus atos e omissões. Além disso, prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, cientes de que suas decisões podem não apenas responsabilizá-los individualmente, como impactar a organização, suas partes interessadas e o meio ambiente (IBGC, 2023).

E por último, Sustentabilidade, que tem responsabilidade em zelar pela viabilidade econômico-financeira da organização, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e operações, e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional) no curto, médio e longo prazos. Nessa perspectiva, compreender que as organizações atuam em uma relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental, fortalecendo seu protagonismo e suas responsabilidades perante a sociedade (IBGC, 2023).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, serão abordados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, assim como as técnicas relacionadas à análise dos dados obtidos na

investigação.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Com relação à abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como qualitativa, já que foram analisadas os resultados da governança corporativa e seus princípios em diversos setores da empresa. As pesquisas qualitativas destacam a importância da interação entre o pesquisador e os participantes, enfatizando que o próprio pesquisador desempenha um papel central na coleta e na interpretação das informações (Pereira *et.al.*, 2024). Com relação aos objetivos, a pesquisa representa-se como descritiva, já que tem por objetivo analisar a governança corporativa e o nível de conhecimento dos princípios, com isso, a pesquisa descritiva busca observar e descrever características de determinada população, apoiando-se na coleta de dados, questionários para no geral, realizar um levantamento (Pereira *et al.*, 2016). Quanto às estratégias de pesquisa, adotará o método de levantamento, uma vez que ele se utiliza de questionários estruturados para coletar dados diretamente dos participantes sobre o tema estudado. Esse tipo de pesquisa envolve o uso de questionários, observação sistemática e coleta organizada de dados com o propósito de compreender fenômenos específicos (Pereira *et.al.*, 2016).

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Foi realizado um levantamento composto por dois blocos. O primeiro bloco apresentou perguntas fechadas relacionadas ao perfil dos respondentes, como idade, escolaridade, unidade que trabalha atualmente, cargo e setor, o segundo bloco, abordou os princípios e governança corporativa.

O questionário foi aplicado por meio da plataforma *Google Forms* e enviado aos participantes da pesquisa por meio de um canal de comunicação interna que a empresa possui. O período de coleta de dados ocorreu entre 24 de abril e 8 de maio de 2026, totalizando 15 (quinze) dias, e o questionário foi enviado para 500 colaboradores das quais 80 responderam.

O primeiro bloco foi composto por 5 (cinco) perguntas referentes ao perfil do respondente, enquanto o segundo bloco foi dividido em cinco partes, sendo a primeira parte para o Princípio da Integridade, a segunda para o Princípio da Transparência, a terceira para o Princípio da Responsabilização, a quarta para o Princípio da Equidade e a quinta para o Princípio da Sustentabilidade

Para cada princípio foram criadas 5 afirmativas extraídas dos conceitos e fundamentos dos princípios de governança corporativa apresentados na fundamentação teórica desse estudo. Para captar o nível de conhecimento dos colaboradores da empresa objeto desse estudo sobre os princípios de governança corporativa, foi utilizada a Escala Likert de 5 prontos. No Quadro 01, apresenta-se a escala Likert (1-5) aplicada nesse estudo, referente aos princípios de governança corporativa: Integridade, Transparência, Responsabilização, Equidade e Sustentabilidade.

Quadro 01 – Escala Likert

Item	Níveis de Conhecimento	Peso
1	Não Conheço (NC)	1
2	Conheço Parcialmente (CP)	2
3	Indiferente (I)	3
4	Conheço (C)	4
5	Conheço Totalmente (CT)	5

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Após o encerramento da pesquisa, os dados coletados foram organizados e tabulados em planilhas Excel, seguindo a estrutura exigida pelos blocos do questionário. Com isso, realizadas algumas médias para melhor análise e interpretação dos resultados obtidos.

Conforme apresentado no Quadro 03, cada nível de conhecimento possui um peso específico atribuído. Dessa forma, a quantidade de respostas obtidas em cada nível é multiplicada pelo respectivo peso para o cálculo da pontuação.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados e detalhados os resultados da pesquisa, investigando o nível de conhecimento dos colaboradores de uma Indústria Química em relação aos cinco princípios de governança corporativa aplicados na empresa.

A seção está dividida em subseções que irão demonstrar o perfil dos respondentes, seguidas de análises sobre o nível de conhecimento em relação as afirmações de cada princípio de governança. Por fim, são apresentados de maneira ordenada as médias, destacando em forma de quadro com maior e menor nível de conhecimento para cada tópico avaliado.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Para iniciar a análise das respostas, foi elaborado um conjunto de perguntas para caracterizar o perfil dos colaboradores respondentes, conforme mostrado abaixo no Quadro 02.

Quadro 02 – Perfil dos Correspondentes (continua)

	Indicadores	Frequência (F)	%
Faixa etária	18 a 20 anos	4	5,0
	21 a 25 anos	16	20,0
	25 a 30 anos	13	16,3
	31 a 35 anos	15	18,8
	36 anos ou mais	32	40,0
Escolaridade	Ensino Técnico	11	13,8
	Ensino Médio	13	16,3
	Ensino Superior	30	37,5
	Pós-graduação	26	32,5
Setor de Atuação	Portaria	1	1,3
	Televendas	3	3,8
	Laboratório de CQ	4	5,0

(conclusão)

Setor de Atuação	Pré Mistura Aut. Ind	4	5,0
	Produção	5	6,3
	Outros	6	6,3
	Laboratório de P&D imobiliário	7	7,5
	Expedição	8	10,0
	Laboratório de P&D automotiva	9	11,3
	Gestão de Produção	10	12,5
	Administração/Apoio	23	28,8
Cargo	Colorista em Geral	2	1,6
	Outros	1	0,8
	Jovem Aprendiz	3	3,8
	Gerente	3	3,8
	Operador	3	3,8
	Assistente	4	5,0
	Almoxarife	9	7,2
	Conferente	9	7,2
	Líder	7	8,8
	Auxiliar	17	21,3
	Analista	22	27,5

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

De acordo com os dados apresentados no Quadro 04, percebe-se que, dos 80 colaboradores que responderam à pesquisa, aproximadamente 58% tem idade acima de 31 anos. A escolaridade é representada com 37,5% em Ensino Superior, fornecendo a maior porcentagem entre as demais variáveis. Apesar dessa, observa-se 13,75% em somente Ensino Técnico, concluindo que grande parte entende a importância dos estudos. Quanto ao setor de atuação, Administração/Apoio (28,7%), Gestão de Produção (12,5%) e Laboratório de P&D Automotiva (11,2%) representaram mais de 50% das respostas obtidas. Já em termos de cargo, a maior parte encontra-se em Analista (27,5%), seguida em Auxiliar (21,3%), representando grande parte das respostas dos colaboradores. Os demais cargos vistos no Quadro apresentado abaixo de 9%.

4.2 IDENTIFICAÇÃO E NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

Nesta subseção serão apresentados a média ponderada das respostas obtidas para cada uma das quatro afirmações de cada um dos cinco princípios de governança e a média simples (geral) para cada um dos cinco princípios.

4.2.1 Nível de conhecimento por afirmação (Média Ponderada)

No Quadro 03 são apresentadas as médias ponderadas calculadas para cada um dos 5 (cinco) princípios (Apêndice 02). As médias foram organizadas em ordem decrescente, permitindo identificar os princípios com maior e menor nível de conhecimento entre os participantes da pesquisa.

Quadro 03 – Média Ponderada (Nível de conhecimento por afirmação)

Princípio	Afirmações	Média Ponderada
Princípio da Integridade	Clareza quanto às ações de promoção de uma cultura de honestidade e retidão no cotidiano organizacional.	4,06
	Conhecimento acerca dos canais de denúncia disponíveis para o relato de atos contrários aos valores éticos da empresa.	4,01
	Grau de conhecimento sobre o Código de Conduta Ética que norteia o comportamento profissional.	3,86
	Nível de compreensão sobre as normas internas estabelecidas para a prevenção de desvios de conduta ou irregularidades.	3,70
	Ciência sobre as sanções previstas em casos de descumprimento dos valores e normas éticas da organização.	3,65
Princípio da Transparência	Clareza sobre a eficácia dos canais oficiais utilizados para manter os colaboradores informados.	4,01
	Compreensão sobre como os resultados e o desempenho institucional são comunicados ao público interno.	3,72
	Conhecimento sobre os procedimentos de acesso a informações relevantes para a execução das atividades laborais.	3,70
	Conhecimento sobre a política de transparência e a disponibilização de informações voluntárias pela empresa.	3,68
	Percepção sobre a fidedignidade dos dados fornecidos pela empresa às partes interessadas.	3,60
Princípio da Equidade	Nível de conhecimento sobre as práticas que garantem o tratamento justo a todos os colaboradores.	3,74
	Entendimento sobre as diretrizes de respeito aos direitos de todos os grupos vinculados ao negócio.	3,68
	Conhecimento sobre os processos que asseguram a escuta de diferentes opiniões com o mesmo peso nas decisões.	3,64
	Compreensão acerca das políticas de igualdade de oportunidades para o crescimento e promoção interna.	3,59
	Clareza sobre a existência de mecanismos que coíbem o favoritismo ou a discriminação nos diversos setores.	3,53
Princípio da Responsabilização	Conhecimento sobre as instâncias responsáveis pelas decisões estratégicas e operacionais de cada setor.	3,75
	Entendimento sobre os processos de avaliação de desempenho e prestação de contas das lideranças.	3,74
	Conhecimento sobre os mecanismos de controle que monitoram o cumprimento das metas e objetivos organizacionais.	3,71
	Clareza sobre o dever individual de assumir as responsabilidades e consequências decorrentes das atividades exercidas.	3,85
	Compreensão sobre a sistemática de prestação de contas dos gestores em relação aos resultados das equipes.	3,58
Princípio da Sustentabilidade	Compreensão sobre as práticas de gestão ambiental específicas da indústria, com o manejo de resíduos químicos.	3,78
	Clareza sobre as iniciativas de responsabilidade social e o impacto da empresa na comunidade local.	3,75
	Entendimento sobre como o modelo de negócio busca a preservação de recursos para o futuro.	3,71
	Nível de conhecimento sobre o planejamento estratégico para garantir a sustentabilidade econômica da empresa a longo do prazo.	3,64
	Conhecimento sobre as políticas de investimento em capital humano e intelectual para a continuidade da organização.	3,60

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A análise das médias ponderadas evidenciados no Quadro 05 demonstra que no princípio da Integridade, a afirmação relacionada à clareza sobre a empresa incentivar os indivíduos a serem honestos (4,06), informando que os colaboradores reconhecem a necessidade desses valores. Porém, o menor índice desse princípio foi observado na afirmação sobre as sanções previstas em casos de descumprimento dos valores e normas éticas da organização (3,65), indicando uma possível oportunidade de reforço na divulgação dessas informações.

No princípio da Transparência, mostra-se um índice de média ponderada maior na afirmação sobre a eficácia dos canais oficiais utilizados para manter os colaboradores informados (4,01) e um índice menor na situação de fidedignidade dos dados fornecidos pela empresa as partes interessadas (3,60), sugerindo espaço para fortalecimento da confiança nos processos de comunicação institucional.

Já no princípio da Responsabilização, mostra-se a afirmação sobre o conhecimento das instâncias responsáveis pelas decisões estratégicas e operacionais de cada setor (3,74), já o menor índice de média ponderada, é relacionada a compreensão sobre a sistemática de prestação de contas dos gestores em relação aos resultados das equipes (3,58), sugerindo uma estratégia para demonstrar como essa afirmação funciona diante de cada setor.

O princípio da Sustentabilidade, de maneira geral, apresenta-se como um dos princípios principais, já que a empresa aplicada à pesquisa é uma indústria química, portanto, observa-se que a afirmação sobre as práticas de gestão ambiental específicas da indústria, como o manejo de resíduos químicos possui o maior índice (3,78). Em relação as políticas de investimento em capital humano e intelectual para a continuidade da organização em (3,60).

Por fim, o princípio da Equidade apresenta o maior índice na afirmação sobre a existência de práticas voltadas ao tratamento justo dos colaboradores (3,74) e os resultados indicam menor clareza sobre os mecanismos que coíbem o favoritismo ou a discriminação (3,53). Esse resultado sugere atenção para a divulgação e a compreensão das práticas relacionadas à igualdade.

4.2.2 Nível de percepção por princípio (Média Geral)

O Quadro 04, apresenta o recorte do anexo 1 (um), com apenas as médias gerais de cada princípio de maneira decrescente.

Quadro 04 – Média Geral (Nível de conhecimento por princípio)

Princípios	Média Geral
Princípio da Integridade	3,86
Princípio da Transparência	3,74
Princípio da Responsabilização	3,73
Princípio da Sustentabilidade	3,70
Princípio da Equidade	3,63

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O princípio da Integridade apresenta como maior média geral (3,86) em relação aos demais, informando que os colaboradores compreendem de maneira positiva a ética de conduta, as normas estabelecidas pela empresa e os canais de denúncia.

Já o princípio da Equidade (3,63), com a menor média geral em relação aos demais princípios, porém informando ter um conhecimento razoável sobre como a empresa procura tratar de maneira igual e justa. A empresa se encontra acostumada em realizar palestras e treinamentos relacionados a esse assunto.

4.3 ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA POR PERFIL (IDADE, ESCOLARIDADE E NÍVEL HIERÁRQUICO)

Nesta seção, são apresentadas análises comparativas da percepção de Governança Corporativa por perfil. A comparação foi realizada considerando características dos colaboradores, nível de escolaridade e diferença na percepção baseada no nível hierárquico. Os resultados são apresentados por meio das médias obtidas em cada grupo analisado, possibilitando observar diferenças na percepção dos conhecimentos sobre os princípios da Governança Corporativa, sendo eles, Integridade, Transparência, Responsabilização, Equidade e Sustentabilidade, entre os colaboradores entrevistados.

4.3.1 Relação entre faixa etária e princípios de Governança Corporativa

No Quadro 05, serão demonstrados a diferença entre idade em relação ao conhecimento de cada princípio de Governança Corporativa.

Quadro 05: Faixa etária vs. Princípios de Governança Corporativa.

Princípios	21 a 30 anos Média Geral A	31 anos ou mais Média Geral B	Diferença (B – A)
Princípio da Integridade	3,86	3,97	0,11
Princípio da Transparência	3,73	3,79	0,06
Princípio da Equidade	3,59	3,66	0,07
Princípio da Responsabilização	3,88	3,66	-0,22
Princípio da Sustentabilidade	3,61	3,81	0,20

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

De acordo com valores apresentados no Quadro 07, pode-se afirmar que, a média entre 21 a 30 anos (grupo A) e 31 anos ou mais (grupo B) está estável, com consideração de que o grupo de colaboradores com uma idade maior conquista a melhor média entre 3,81 e 3,97.

Sobre o princípio da Responsabilização, a média do grupo A é de 3,88 e a do grupo B apresenta 3,66. Essa diferença de -0,22 é justificável pelo fato de que, o processo de integração de novos funcionários é eficiente e nivela o conhecimento desde o início sobre responsabilidades, monitoramento de resultado e mecanismos de prestação de contas, mas deve levar em consideração, a necessidade do fortalecimento sobre esses requisitos com os demais já contratados.

4.3.2 Relação entre Escolaridade e Entendimento de Normas e Processos

No quadro 06, será demonstrado a diferença entre Ensino Técnico/Médio e Ensino Superior e suas médias relacionadas ao nível de conhecimento de cada um dos princípios.

Quadro 06: Escolaridade vs. Percepção de Princípios Técnicos

Princípios	Ensino Técnico/Médio Média Geral A	Ensino Superior Média Geral B	Diferença (B – A)
Princípio da Integridade	3,18	4,09	0,91
Princípio da Transparência	3,01	3,87	0,86
Princípio da Equidade	2,93	3,72	0,79
Princípio da Responsabilização	3,19	3,83	0,64
Princípio da Sustentabilidade	3,07	3,73	0,66

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os resultados apresentados no Quadro 08, referem-se ao nível de escolaridade sobre todos os princípios da governança corporativa e evidenciam que os colaboradores com ensino superior apresentam maior índice de percepção sobre esses princípios, quando comparados aos colaboradores com apenas o ensino médio/técnico.

4.3.3 Diferença de Percepção Baseada no Nível Hierárquico (Liderança vs. Operacional)

No quadro 07, apresenta-se a diferença de percepção entre líderes e colaboradores do setor operacional/apoio em relação a duas afirmações referente ao princípio da Transparência e Integridade, respectivamente.

Quadro 07: Cargo/Função vs. Percepção de Alinhamento de Governança

Afirmção de Governança	Cargos de Liderança Média Geral A	Setor Operacional/Apoio Média Geral B	Diferença (B – A)
"A empresa comunica de forma transparente suas decisões"	4,46	3,62	-0,84
"Há canais efetivos para denúncias e condutas éticas"	4,49	3,80	-0,69

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Ao analisar o Quadro 09, observa-se uma diferença significativa entre a percepção dos colaboradores que ocupam cargos de liderança e aqueles pertencentes aos setores operacionais e de apoio em relação às afirmações associadas aos princípios que concluíram com maior média geral (Transparência e da Integridade).

Observa-se que, nas duas afirmações contidas na tabela, constam uma média maior para o grupo A (cargos de liderança), esses resultados indicam que os gestores possuem uma percepção positiva acerca da transparência organizacional e da efetividade dos mecanismos de integridade quando comparados aos colaboradores dos setores operacionais e de apoio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar o nível de conhecimento dos colaboradores dessa empresa em relação aos princípios de governança corporativa, identificando como esses princípios são aplicados, percebidos e valorizados nas práticas diariamente.

De forma geral, as médias do nível de conhecimento dos colaboradores referente aos princípios mencionados foram entre 3,6 até 4,10, com o princípio da Integridade como princípio maior dessas médias. Ou seja, divulgação clara de práticas políticas de igualdade, conhecimento sobre processo de cada setor e a questão de sustentabilidade, encontram-se com um nível de conhecimento decrescente em relação aos primeiros princípios citados, porém, nenhum resultado de forma exagerada.

Em relação a esses resultados, pode-se afirmar que as implicações que apresentam para a empresa é uma percepção linear referente as afirmações contidas no questionário, a empresa trabalha de maneira constante sobre esses princípios e conceitos contendo um ponto positivo sobre o nível de conhecimento que esses colaboradores possuem.

As limitações do estudo estão relacionadas às amostras restrita em tamanho e região, o que recomenda pesquisas futuras com perguntas abertas para fortalecer a compreensão sobre a governança corporativa na indústria química.

REFERÊNCIAS

AJLOUNI, Abdullah; BASTIDA, Francisco; NURUNNABI, Mohammad. Corporate Governance and Employee Productivity: Evidence from Jordan. **International Journal Of Financial Studies (IJFS)**. Arábia Saudita, p. 1-17. 27 set. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijfs12040097>. Acesso em: 20 nov. 2025.

ALMEIDA, Matheus Luis Gois de. Escândalos corporativos: análise de práticas da governança corporativa. 2021. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/223257>. Acesso em: 26 set. 2025.

ANIS, Marwa; HAMID, Amira Abdul. Employees Perception Towards the Implementation of Corporate Governance Principles: An Egyptian Perspective. **Global Journal Of Human Social Science**. Massachusett, p. 1-15. 15 mar. 2017. Disponível em: <https://socialscienceresearch.org/index.php/GJHSS>. Acesso em: 20 nov. 2025.

EUGSTER, Nicolas *et al.* Internal governance mechanisms and corporate misconduct. **Revista Internacional de Análise Financeira**, Australia, v. 92, p. 1-20, mar. 2024. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1057521924000413?utm_source=. Acesso em: 20 nov. 2025.

FERREIRA, Carolina Iwancow. **Manual de governança corporativa**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2014. Disponível em: https://www.editoradplacido.com.br/cdn/imagens/files/manuais/520_manual-de-governanca-corporativa-nacional-e-internacional.pdf. Acesso em: 06 set. 2025.

GONZALEZ, Roberto Sousa. **Governança corporativa: o poder de transformação das empresas**. São Paulo: Trevisan, 2012. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788599519424>. Acesso em: 26 ago. 2025.

GOTZ, Odacir. **Percepção dos funcionários sobre ESG e ODS em uma empresa metalmeccânica multinacional**. 2024. 95 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade de Caxias do Sul, Bento Gonçalves, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/handle/11338/13350>. Acesso em: 08 set. 2025.

IBGC – INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 6. ed. São Paulo: IBGC, 2023. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br>. Acesso em: 26 ago. 2025.

JENSEN, Michael C.; MECKLING, William H. Teoria da firma: comportamento dos administradores, custos de agência e estrutura de propriedade. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 48, n. 2, p. 87–125, abr./jun. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/XZfPMrRxWksRCd9fL9gL8Wz/>. Acesso em: 01 out. 2025.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4. ed. São Paulo: Gupo Gen, 2016. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597008821/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4\]/4/18/3:46\[3-9%2C04\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597008821/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4]/4/18/3:46[3-9%2C04]). Acesso em: 31 out. 2025.

NASCIMENTO, Rafael C. Rezende Oliveira; ACOCELLA, Jéssica. **Governança corporativa e compliance**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2022. 256 p. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/governanca-corporativa-e-compliance-2022>. Acesso em: 25 out. 2025.

PEREIRA, Eliane Regina et al. **Pesquisa qualitativa em psicologia social e saúde**. 5. ed. Florianópolis: UFSC, 2024a. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/259638>. Acesso em: 07 out. 2025.

PEREIRA, Misael Matias et al. Governança corporativa e ética nos negócios: garantia da integridade e transparência das organizações. **Revista GeTeC, Monte Carmelo**, v. 18, p. 10–15, 15 abr. 2024b. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/download/3372/2125>. Acesso em: 06 set. 2025.

PIAULINO, Giuline Agnes et al. **O impacto da governança corporativa na experiência do funcionário durante o processo de transformação digital em um grupo varejista** – um estudo de caso. Iptec: Inovação, Projetos e Tecnologias, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 02–10, 06 jun. 2025. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/iptec/article/view/28074/11610>. Acesso em: 06 set. 2025.

PRADO, Roberta Nioac. **Governança corporativa: olhar jurídico**. São Paulo: Editora Quartier Latin, 2023. Disponível em: https://books.google.com/books/about/Governan%C3%A7a_Corporativa.html?id=MniEAAAQBAJ. Acesso em: 25 out. 2025.

SCHONORRENBURGER, Allan Paveck. A evolução da governança corporativa no Brasil. 2012. 27 f. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/61911>. Acesso em: 01 out. 2025.

SILVA, Edson Cordeiro da. **Governança corporativa: como a boa governança corporativa impulsiona valor para a gestão empresarial de sucesso**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2023. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788550817880>. Acesso em: 05 set. 2025.

SOLER, Fabrício et al. **ESG (ambiental, social e governança): da teoria à prática**. São Paulo: Expressa, 2023. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624276>. Acesso em: 04 out. 2025.

SOUSA, Henrique Adriano de; FERREIRA, Priscila Oliveira; MARIO, Poueri do Carmo. **Teoria dos stakeholders e governança corporativa: uma revisão sistemática sob as contribuições acadêmicas desta relação**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2021. Disponível em: <https://repositorio-api.skema.edu/server/api/core/bitstreams/d98f9cc1-f232-472e-be2d-daa02988632e/content>. Acesso em: 25 out. 2025.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES DA INDÚSTRIA QUÍMICA

A PERCEPÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS COLABORADORES SOBRE OS PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA QUÍMICA NO SUL DE SANTA CATARINA						
BLOCO I - PERFIL DO COLABORADOR						
Idade: ☐ 18 a 20 anos ☐ 21 a 25 anos ☐ 25 a 30 anos ☐ 36 anos ou mais Nível de escolaridade: ☐ Ensino Médio ☐ Ensino Técnico ☐ Ensino Superior ☐ Pós Graduação						
Cargo ☐ Diretor ☐ Gerente ☐ Líder ☐ Analista ☐ Assistente ☐ Auxiliar ☐ Operador ☐ Estoquista ☐ Jovem Aprendiz ☐ Outros						
Em que unidade/filial você trabalha atualmente ☐ Matriz ☐ Unidade II ☐ Unidade SP ☐ Unidade GO ☐ Unidade IV						
Setor de atuação ☐ Administração/Apoio ☐ Gestão de Produção ☐ Laboratório de CQ ☐ Laboratório de CQ Automotiva ☐ Laboratório de P&D Automotiva ☐ Laboratório de P&D Imobiliário ☐ Portaria ☐ Pré Mistura Aut/Ind ☐ Produção ☐ Televendas ☐ Expedição						
BLOCO II – PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA						
Não Conheço (NC) - Conheço Parcialmente (DP) - Indiferente (I) - Conheço (C) - Conheço Totalmente (CT)						
Princípios	Afirmções	NC	DP	I	C	CT
Princípio da integridade	Grau de conhecimento sobre o Código de Conduta Ética que norteia o comportamento profissional.	☐	☐	☐	☐	☐
	Nível de compreensão sobre as normas internas estabelecidas para a prevenção de desvios de conduta ou irregularidades.	☐	☐	☐	☐	☐
	Conhecimento acerca dos canais de denúncia disponíveis para o relato de atos contrários aos valores éticos da empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
	Clareza quanto às ações de promoção de uma cultura de honestidade e retidão no cotidiano organizacional.	☐	☐	☐	☐	☐
	Ciência sobre as sanções previstas em casos de descumprimento dos valores e normas éticas da organização.	☐	☐	☐	☐	☐
Princípio da transparência	Conhecimento sobre a política de transparência e a disponibilização de informações voluntárias pela empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
	Compreensão sobre como os resultados e o desempenho institucional são comunicados ao público interno.	☐	☐	☐	☐	☐
	Clareza sobre a eficácia dos canais oficiais utilizados para manter os colaboradores informados.	☐	☐	☐	☐	☐
	Percepção sobre a fidedignidade dos dados fornecidos pela empresa às partes interessadas.	☐	☐	☐	☐	☐

	Conhecimento sobre os procedimentos de acesso a informações relevantes para a execução das atividades laborais.	☐	☐	☐	☐	☐
Princípio da Equidade	Nível de conhecimento sobre as práticas que garantem o tratamento justo a todos os colaboradores.	☐	☐	☐	☐	☐
	Compreensão acerca das políticas de igualdade de oportunidades para o crescimento e promoção interna.	☐	☐	☐	☐	☐
	Clareza sobre a existência de mecanismos que coíbem o favoritismo ou a discriminação nos diversos setores.	☐	☐	☐	☐	☐
	Entendimento sobre as diretrizes de respeito aos direitos de todos os grupos vinculados ao negócio.	☐	☐	☐	☐	☐
	Conhecimento sobre os processos que asseguram a escuta de diferentes opiniões com mesmo peso nas decisões.	☐	☐	☐	☐	☐
Princípio da Responsabilização	Conhecimento sobre as instâncias responsáveis pelas decisões estratégicas e operacionais de cada setor.	☐	☐	☐	☐	☐
	Compreensão sobre a sistemática de prestação de contas dos gestores em relação aos resultados das equipes.	☐	☐	☐	☐	☐
	Clareza sobre o dever individual de assumir as responsabilidades e consequências decorrentes das atividades exercidas.	☐	☐	☐	☐	☐
	Entendimento sobre os processos de avaliação de desempenho e prestação de contas das lideranças.	☐	☐	☐	☐	☐
	Conhecimento sobre os mecanismos de controle que monitoram o cumprimento das metas e objetivos organizacionais.	☐	☐	☐	☐	☐
Princípio da Sustentabilidade	Nível de conhecimento sobre o planejamento estratégico para garantir a sustentabilidade econômica da empresa a longo do prazo.	☐	☐	☐	☐	☐
	Compreensão sobre as práticas de gestão ambiental específicas da indústria, com o manejo de resíduos químicos.	☐	☐	☐	☐	☐
	Entendimento sobre como o modelo de negócio busca a preservação de recursos para o futuro.	☐	☐	☐	☐	☐
	Conhecimento sobre as políticas de investimento em capital humano e intelectual para a continuidade da organização.	☐	☐	☐	☐	☐
	Clareza sobre as iniciativas de responsabilidade social e o impacto da empresa na comunidade local.	☐	☐	☐	☐	☐

APÊNDICE 2 – DEMONSTRATIVO DO CÁLCULO DA MÉDIA GERAL E PONDERADA DAS AFIRMAÇÕES.

BLOCO II – PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA							
Não Conheço (NC) - Conheço Parcialmente (DP) - Indiferente (I) - Conheço (C) - Conheço Totalmente (CT)							
Princípio	Afirmações	Escala Likert					Média Ponderada
		1 NC	2 CP	3 I	4 C	5 CT	
Princípio da Integridade	Grau de conhecimento sobre o Código de Conduta Ética que norteia o comportamento profissional.	3	11	8	30	28	3,86
	Nível de compreensão sobre as normas internas estabelecidas para a prevenção de desvios de conduta ou irregularidades.	3	9	8	29	31	3,70
	Conhecimento acerca dos canais de denúncia disponíveis para o relato de atos contrários aos valores éticos da empresa.	3	11	6	22	38	4,01
	Clareza quanto às ações de promoção de uma cultura de honestidade e retidão no cotidiano organizacional.	4	12	9	25	30	4,06
	Ciência sobre as sanções previstas em casos de descumprimento dos valores e normas éticas da organização.	3	10	10	28	29	3,65

Média Geral Princípio da Integridade							3,86
Princípio da Transparência	Conhecimento sobre a política de transparência e a disponibilização de informações voluntárias pela empresa.	5	12	12	25	26	3,68
	Compreensão sobre como os resultados e o desempenho institucional são comunicados ao público interno.	2	14	15	22	27	3,72
	Clareza sobre a eficácia dos canais oficiais utilizados para manter os colaboradores informados.	2	8	8	31	31	4,01
	Percepção sobre a fidedignidade dos dados fornecidos pela empresa às partes interessadas.	7	10	12	30	21	3,6
	Conhecimento sobre os procedimentos de acesso a informações relevantes para a execução das atividades laborais.	5	10	13	29	23	3,7
Média Geral Princípio da Transparência							3,74
Princípio da Responsabilização	Conhecimento sobre as instâncias responsáveis pelas decisões estratégicas e operacionais de cada setor.	1	14	11	32	22	3,75
	Compreensão sobre a sistemática de prestação de contas dos gestores em relação aos resultados das equipes.	4	16	8	34	18	3,58
	Clareza sobre o dever individual de assumir as responsabilidades e consequências decorrentes das atividades exercidas.	1	12	9	34	24	3,85
	Entendimento sobre os processos de avaliação de desempenho e prestação de contas das lideranças.	3	13	11	28	25	3,74
	Conhecimento sobre os mecanismos de controle que monitoram o cumprimento das metas e objetivos organizacionais.	2	16	10	27	25	3,71
Média Geral Princípio da Responsabilização							3,73
Princípio da Sustentabilidade	Nível de conhecimento sobre o planejamento estratégico para garantir a sustentabilidade econômica da empresa a longo do prazo.	3	13	17	24	23	3,64
	Compreensão sobre as práticas de gestão ambiental específicas da indústria, com o manejo de resíduos químicos.	3	8	17	28	24	3,78
	Entendimento sobre como o modelo de negócio busca a preservação de recursos para o futuro.	4	10	13	31	22	3,71
	Conhecimento sobre as políticas de investimento em capital humano e intelectual para a continuidade da organização.	4	12	17	26	21	3,60
	Clareza sobre as iniciativas de responsabilidade social e o impacto da empresa na comunidade local.	3	10	13	32	22	3,75
Média Geral Princípio da Sustentabilidade							3,70
Princípio da Equidade	Nível de conhecimento sobre as práticas que garantem o tratamento justo a todos os colaboradores.	1	14	12	31	22	3,74
	Compreensão acerca das políticas de igualdade de oportunidades para o crescimento e promoção interna.	3	15	14	28	20	3,59
	Clareza sobre a existência de mecanismos que coíbem o favoritismo ou a discriminação nos diversos setores.	6	12	17	24	21	3,53
	Entendimento sobre as diretrizes de respeito aos direitos de todos os grupos vinculados ao negócio.	3	13	13	29	22	3,68
	Conhecimento sobre os processos que asseguram a escuta de diferentes opiniões com o mesmo peso nas decisões.	4	11	15	30	20	3,64
Média Geral Princípio da Equidade							3,63
Exemplo de cálculo:							
Média ponderada: $(4 \cdot 1) + (11 \cdot 2) + (15 \cdot 3) + (30 \cdot 4) + (20 \cdot 5) = (4 + 22 + 45 + 120 + 100) = 291 / 80 = 3,64$							