

Estudo comparativo, por meio da análise do discurso, dos códigos de conduta das instituições de ensino superior do Brasil

Fernando de Almeida Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil
fernando@fernandoasantos.com.br

Resumo

O objetivo do trabalho consiste em identificar a essência dos códigos, divulgados e utilizados pelas instituições brasileiras de ensino superior. Inicialmente foi realizada pesquisa bibliográfica. Na sequência, é apresentado um estudo comparativo de 6 códigos de conduta de universidades brasileiras. Para realização desta pesquisa foi analisado o discurso, conforme a linha francesa, que tem como seu precursor Michel Pêcheux. Por meio desta análise foi possível identificar as suas similaridades e divergências, sendo que há instituições privadas e públicas, com diferentes portes e perfis. Abordou-se, ainda, por meio desta análise, quais os agentes envolvidos diretamente.

Palavras-chave: Ética; Código de Conduta; Código de Ética; Ensino Superior.

Estudio comparativo a través de análisis del discurso de los códigos de conducta de las instituciones de educación de Brasil

Resumen

El objetivo de este trabajo es identificar la esencia de los códigos de conducta, difundidos y utilizados por instituciones brasileñas de enseñanza superior. Inicialmente se realizó una búsqueda bibliográfica. Después se presenta un estudio comparativo de 6 códigos de conducta de las universidades de educación de Brasil. Para esta investigación se realizó un análisis del discurso, siguiendo la línea francesa, que tiene como su precursor en Michel Pêcheux. “A través de este análisis se pudo identificar las similitudes y diferencias. Se estudiaron instituciones privadas, religiosas y públicas, con diferentes tamaños y perfiles. Dirigido A través de este análisis, se puede ver cuales son los agentes directamente involucrados.

Palabras clave: Ética; Código de conducta; Código de Ética; Educación Superior.

Comparative Study Through Speech Analysis, the Codes of Conduct of Higher Education Institutions in Brazil

Abstract

The objective of the paper is to identify the essence of the codes disseminated and used by Brazilian universities. A comparative study of six codes of conduct of Brazilian universities was introduced. For this research, it was analyzed the speech, as the French line, which has as its precursor Michel Pêcheux. Through this analysis it was possible to identify their similarities and differences, moreover, there are private and public institutions of different sizes and profiles. The agents directly involved were also covered by this analysis.

Keywords: Ethics; Code of Conduct; Code of Ethics; Higher Education.

INTRODUÇÃO

O artigo analisa Códigos de Conduta ou Códigos de Ética, como são denominados por algumas instituições de ensino.

A pesquisa apresenta a seguinte problematização: Quais os aspectos similares e diferentes dos Códigos de Conduta das Instituições Privadas Brasileiras.

Aborda-se ética institucional e destaca-se o “Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa” elaborado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Posteriormente são analisados os Códigos de Conduta de 6 instituições brasileiras.

Um grande desafio das instituições públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, consiste em atualizar as suas políticas e práticas de forma tão rápida, que consigam atender a sociedade atual, que está sofrendo profundas e rápidas transformações. Estas mudanças impactam diariamente em questões éticas e, conseqüentemente, nas legislações, normas, ações e demandas.

Como exemplo, pode-se citar o fato de países desenvolverem ou revisarem as leis sobre temas muito atuais como plágio, pirataria industrial, ações discriminatórias, meio ambiente ou responsabilidade social. Mas, também, há a necessidade de revisão da regulamentação de aspectos comportamentais relativos a crimes comuns, direitos sociais e outros. Esta necessidade legal de revisão é fruto deste desenvolvimento social, uma sociedade muito mais ágil, com muita rapidez de comunicações e transportes, muitas influências e trocas culturais, com alta tecnologia e com uma busca de setores da sociedade pelo lucro e pelo poder.

Esta preocupação reflete nas instituições de ensino, que devem rever diversos aspectos, como: políticas internas, códigos de conduta, processos internos e as formas de se relacionar com a comunidade interna ou externa.

O desenvolvimento e a revisão destes aspectos não pode ser algo apenas formal, mas deve representar mudanças e desenvolvimento efetivos, para tal, é fundamental ter claro 3 fatores:

Fator 1. Com o desenvolvimento social e a evolução da comunicação, nos deparamos em muitas situações novas, sendo que as leis e a sociedade nem sempre estão preparadas para elas, pois, muitas vezes nem consideram a hipótese de que pode ocorrer o evento.

Como citado, a sociedade está em constante evolução e a ética é resultante desta sociedade, portanto é comum surgirem novas demandas e devemos nos adaptar a elas. Como exemplo, a empresa precisa ter políticas para:

- Utilização de computadores da empresa para atividades pessoais. Deve ser aceita? Quais os limites? Como regular?
- Utilização de computadores da empresa para olhar figuras ou ter relações consideradas imorais. Como a empresa deve agir? Qual a política interna que a empresa deve desenvolver? O que é considerado imoral?
- Fraudes pela internet. Qual o amparo legal? Qual o comprometimento da empresa? Como é caracterizado este comprometimento?
- Plágio na internet. Como caracterizá-los? Em qual situação a empresa pode ser responsabilizada?
- Participações em redes sociais. A empresa deve proibir, deve regular ou deve se omitir? Como proibir ou regular?
- Espionagem industrial ou competição desleal de concorrentes. Como prevenir ou proibir? Quais as ações que devem ser tomadas para prevenção?
- O descarte de produtos eletrônicos e outros que agredem a natureza. Como agir? Qual a política para regulamentar.
- Código de defesa do consumidor. O que o Código impacta nas políticas internas da empresa? Como realizar ações preventivas?
- Realização e divulgação das ações sociais ou de cidadania. Como instituir? Como incentivar? Qual o grau de comprometimento da empresa e dos seus colaboradores?
- Assédio moral, assédio sexual, discriminação racial ou social. Como regular internamente de forma preventiva? O que fazer após a ocorrência?

São diversos os exemplos que podem ser citados e as instituições devem ter políticas preventivas, acompanhar tendências sociais e ser ágeis para ações eficazes e no tempo necessário. Uma falta de postura ou de ação da empresa pode levar até a uma crise ou desgaste na imagem do produto ou da instituição.

Fator 2. A ética e a responsabilidade social devem ser práticas cotidianas.

As empresas, por meio de suas políticas, devem ter ações cotidianas. Não adianta a empresa possuir um rígido código de ética, se não é aplicado ou se na prática não reflete a sua realidade. Um exemplo é uma instituição que, em sua missão, afirma ter responsabilidade social, mas que cotidianamente realiza ações que desrespeitam o seu quadro de funcionários ou que não realiza ações preventivas para evitar a produção de resíduos. As posturas éticas devem ser uma prática de todos, principalmente, dos gestores.

Fator 3. Há a necessidade não apenas de tolerância, mas de aceitar, respeitar, conviver e saber que há muito para aprender com a multiculturalidade.

O convívio entre pessoas, as vezes, é algo difícil de gerenciar e as práticas e políticas éticas podem contribuir muito para o relacionamento harmônico e respeitável. As pessoas são diferentes por motivos culturais, raciais, sociais e até pelas suas próprias experiências internas e externas à empresa. As instituições devem promover que todos aceitem, convivam, respeitem e, sempre que possível, aprendam com o próximo. A riqueza das diferenças pode ser algo muito rico para o desenvolvimento institucional, além de que a sua promoção pode gerar um ambiente mais agradável, humano e, sem dúvida, até com melhores resultados. Se limitar a apenas tolerar o outro, é algo muito limitador e que impacta de forma negativa para o ambiente.

Portanto esta pesquisa considera que a ética é muito importante para as instituições de ensino e o objetivo é analisar o código de conduta de instituições de ensino brasileira, para verificar os aspectos comuns.

1. ÉTICA INSTITUCIONAL

A ética consiste em algo que muda conforme a sociedade, a época, os conceitos e até conforme o grupo em que os indivíduos participam. No caso da ética institucional, certamente, ela varia conforme a empresa ou o ambiente em que uma empresa está inserida, pois é reflexo da sociedade, dos produtos que comercializa, da cultura interna e de outros fatores que compõem este ambiente.

A ética possibilita uma melhor vida em grupo, a melhoria da sociedade e respeito dos indivíduos no contexto social.

A ética é reflexo da época, da sociedade, do avanço tecnológico, das relações e ações individuais, enfim, do desenvolvimento de toda a sociedade. Não é possível pensar em aspectos éticos, sem refletir sobre sustentabilidade, desenvolvimento e sobre as estruturas internas das organizações.

Embora deva ter forte influência na construção das normas e leis, a ética não deve ser confundida com elas, pois, também, são reflexo da sociedade em que estão inseridas e servem para melhorar o ambiente, inclusive em relação aos aspectos éticos.

Espósito (2011), afirma que a ética social, de fato, envolve a objetivação dos valores morais geralmente partilhados por todos os grupos sociais, como a justiça, a honestidade, a lealdade, a tolerância, o respeito pela vida etc.

A ética é relevante, inclusive, para garantir a responsabilidade social institucional. Contreras e Andrade (2012) destacam a relevância para as instituições de ensino superior realizarem pesquisa sobre responsabilidade social, para melhorar a imagem, fortalecendo a marca e aumentando o seu valor institucional e ético frente a comunidade.

TOLOZA (2012) destaca que a Universidade tem um impacto sobre a sociedade e sobre o seu desenvolvimento econômico, social e político.

Colina (2012) afirma que:

A partir da ética, a universidade define sua missão, seu propósito geral ou razão de ser, precisando da orientação e alcance de suas atividades, quem se beneficia dos resultados, que exigências atende, qualidade e natureza dos produtos que oferta; e igualmente, coloca em perspectiva a representação de seu futuro como instituição acadêmica e de pesquisa no contexto do processo de aprendizagem e de construção de novos conhecimentos, onde se consolidam os valores e convicções dos dirigentes (Colina, 2012:75).

Portanto, a ética e a responsabilidade social são fundamentais para a construção das universidades, para que cumpram o seu papel social. Logo, não podem ter seus princípios e regulações apenas escritos ou difundidos, mas devem praticados e refletirem seus valores, intervindo de forma direta e constante na sociedade.

2. CÓDIGO DE CONDUTA

O IBGC Instituto Brasileiro de Governança Corporativa é uma organização sem fins lucrativos e se constitui na principal referência do Brasil para o desenvolvimento das melhores práticas de Governança Corporativa, conforme afirma no seu site: <http://www.ibgc.org.br/>

O IBGC elaborou um Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa que se constitui de um documento muito relevante para a Gestão. Este documento afirma que o Código de Conduta para uma empresa deve:

Além do respeito às leis do país, toda organização deve ter um Código de Conduta que comprometa administradores e funcionários. O documento deve ser elaborado pela Diretoria de acordo com os princípios e políticas definidos pelo Conselho de Administração e por este aprovados (IBGC, 2009:66).

O IBGC afirma, ainda, que:

O Código de Conduta deve também definir responsabilidades sociais e ambientais. O código deve refletir adequadamente a cultura da empresa e enunciar, com total clareza, os princípios em que está fundamentado. Deve ainda apresentar caminhos para denúncias ou resolução de dilemas de ordem ética (canal de denúncias, ombudsman). (IBGC, 2009:66).

L...É importante destacar a preocupação do IBGC com a responsabilidade social e ambiental, demonstrando que estes aspectos estão diretamente relacionados aos rumos e práticas institucionais que são resultantes da conduta das pessoas.

O IBGC tem uma preocupação de forma global, pois se preocupa com as relações internas e externas institucionais demonstrando que a conduta ética deve ser uma prática cotidiana. Este fato é demonstrado devido à preocupação relativa à: pessoas abrangidas e assuntos abordados.

O Código das Melhores Práticas de Governança (IBGC, 2009), afirma que o Código de Conduta deve cobrir, principalmente, os seguintes assuntos:

- a) Cumprimento das leis e pagamento de tributos
- b) Operações com partes relacionadas

Conforme a Deliberação CVM Nº 26, de 05 de fevereiro de 1986: Partes relacionadas podem ser definidas, de um modo amplo, como aquelas entidades, físicas ou jurídicas, com as quais uma companhia tenha possibilidade de contratar, no sentido lato deste termo, em condições que não sejam as de comutatividade e independência que caracterizam as transações com terceiros alheios à companhia, ao seu controle gerencial ou a qualquer outra área de influência. Os termos “contrato” e “transações” referem-se, neste contexto, a operações tais como: comprar, vender, emprestar, tomar emprestado, remunerar, prestar ou receber serviços, condições de operações, dar ou receber em consignação, integralizar capital, exercer opções, distribuir lucros etc.

Portanto, parte relacionada é uma entidade ou uma pessoa física, ou um membro próximo da família dessa pessoa física que esteja relacionada à outra entidade.

- c) Uso de ativos da organização
- d) Conflito de interesses
- e) Informações privilegiadas

As Informações privilegiadas estão muito relacionadas ao assunto anterior (conflito de interesse), pois um profissional com informações privilegiadas necessita ser confiável e não pode ter conflito de interesse.

Portanto, as instituições devem possuir formas de evitar que as pessoas que possuem informações privilegiadas as divulguem para o público externo. Este fato pode ficar evidenciado nas situações em que pessoas que recebem as informações, as utilizam para obter vantagens nas compras e vendas das ações da empresa. Geralmente, as pessoas possuem estas informações devido ao cargo ou função que ocupam, mas há casos de furto da informação para utilização em benefício próprio.

Uma divulgação, até para pessoas próximas, sobre um possível resultado que será divulgado é algo que caracteriza uma informação privilegiada.

Outro fato que é importante abordar é a respeito da divulgação de informações privilegiadas em meios de comunicação. Se, de maneira informal é proibido, de maneira formal deve-se ter uma política institucional, pois a gravidade é muito maior.

Atualmente, é comum os colaboradores, até com o objetivo de divulgar a imagem institucional, fazerem afirmações sobre as instituições

nas redes sociais. Este fato é muito arriscado e, além de poder comprometer toda a estratégia da empresa, pode acarretar em problemas judiciais. A gestão, divulgação de informações na internet, hoje, é um grande desafio para as empresas, inclusive, devido ao fato dos ambientes virtuais pessoais se confundirem com os da empresa.

Por esta importância das informações, o IBGC (2009) considera necessária a elaboração da política de divulgação das informações, em relação à diversos aspecto como:

a) Processos judiciais e arbitragem

Os processos judiciais assim, como as informações privilegiadas devem ser mantidas em sigilo. O fato de um colaborador ser testemunha ou analisar um processo judicial não permite a divulgação.

b) *Whistle-blower* ou Delator

O *Whistle-blower* consiste na pessoa que informa às instâncias competentes sobre atividades ilegais e/ou imorais ou desvios de conduta por parte de pessoas relacionadas com a organização e que tenham potencial de afetar a organização. As denúncias podem ser efetuadas às pessoas competentes dentro da organização ou aos reguladores, imprensa ou entidades públicas.

c) Prevenção e tratamento de fraudes

A política de prevenção e tratamento de fraudes ainda é algo novo para algumas empresas. Para a empresa evitar fraudes, deve ter um eficaz sistema de informação e políticas internas capazes de prevenir e, no caso de falhas, evitar.

A política deve incluir aspectos como seleção de pessoal, avaliações periódicas, além de treinamento constante, pois a informação pode ser um aliado ao processo de prevenção.

O Código de Condutas, por sua vez, deve abordar aspectos como: procedimentos, obrigações, formas de controle e penalidades.

d) Pagamentos ou recebimentos questionáveis ou recebimento de presentes e favorecimentos

O fato de um funcionário receber uma quantia em dinheiro ou um presente, principalmente no desempenho de funções em que pode beneficiar o doador, pode ser considerada uma atitude ilegal ou inadequada, pois depende da situação. O ideal é a empresa, no seu Código de Conduta, definir os comportamentos aceitáveis.

e) Doações

A política de doações da empresa deve ser clara e as diretrizes devem constar no Código de Conduta.

f) Atividades políticas;

Os diversos colaboradores ao desenvolver as suas atividades políticas devem segregar de forma clara as suas atividades políticas das atividades das empresas.

É necessário a empresa se posicionar, por meio do Código de Conduta, demonstrando qual a postura em relação às atividades políticas dos agentes envolvidos.

g) Direito à privacidade

O direito à privacidade de todos os agentes envolvidos é algo relevante, desde as informações institucionais, até as informações das pessoas da organização.

h) Nepotismo

O nepotismo é caracterizado quando há favorecimento de parentes, amigos ou pessoas próximas ao invés de pessoas mais qualificadas ou que estão mais adequadas ao perfil do cargo. Este nepotismo pode ocorrer não apenas para cargos, mas, também, para consultorias e, com uma visão um pouco mais ampla, pode-se considerar a seleção de fornecedores, de parceiros ou de seleção de empresas terceirizadas.

i) Meio ambiente

A empresa deve se posicionar em relação ao meio ambiente, desde a forma como operacionaliza seus métodos de produção, até a sua postura cotidiana em relação às suas práticas.

Portanto, não basta políticas para a seleção da sua matéria-prima ou para utilização do papel, mas deve refletir sobre toda a sua cadeia produtiva. É recomendável as empresas, inclusive, selecionarem fornecedores e parceiros compromissados com o meio ambiente.

j) Discriminação no ambiente de trabalho, exploração do trabalho adulto ou infantil e assédio moral ou sexual

A discriminação no ambiente de trabalho, a exploração por meio do trabalho e o assédio moral ou sexual são comportamentos que, se praticados pelos *Stakeholders*, não podem ser aceitos. As empresas devem ser claras em relação a não aceitação e a punição a este tipo de prática.

k) Segurança no trabalho

A segurança no trabalho é um aspecto que merece maior destaque em determinados setores.

Um aspecto a destacar é que deve ser claro em relação ao fato de ser necessário abordar todos os *Stakeholders*.

Um exemplo, que pode ser citado é o de uma construtora em que os responsáveis pelas obras têm um trabalho contínuo para os operários utilizarem equipamentos de proteção individual, como capacetes, porém os sócios da empresa visitam a obra e não utilizam.

Os *Stakeholders* são as pessoas físicas ou jurídicas que tenham interesse pela empresa. Eles podem ser, representantes da comunidade, concorrentes, acionistas e investidores, o governo ou a família dos funcionários.

l) Relações com a comunidade

A relação com a comunidade interna e externa é algo muito importante, por este fator, há um tópico específico abordando os *Stakeholders*.

Segundo o Código das Melhores Práticas de Governança (IBGC; 2009), o Código de Conduta das empresas deve abranger aspectos relativos a:

a) Normas de conduta ao público interno, que abrange: sócios ou associados, conselheiros, gestores/administradores, funcionários e comunicação interna.

b) Relação com o público externo composto por: clientes, fornecedores, terceirizados, prestadores de serviços, concorrentes, imprensa, redes sociais e outras informações na internet.

m) Uso de álcool e drogas.

O Código das Melhores Práticas de Governança (IBGC, 2009) finaliza, destacando a importância da abordagem nos Códigos de Conduta, sobre as drogas.

A abordagem a outros membros conforme o tipo de empresa. Estes outros membros podem ser entidades governamentais, entidades religiosas e outros.

Pimenta e Vieira (2012) realizaram em 2012 uma pesquisa, por meio de um levantamento, descrição e análise comparativa de duas instituições de ensino superior que já utilizam, em seu cotidiano escolar, um

código de ética: a Universidade de São Paulo (USP) e o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA). O trabalho abordou o seguinte:

Pode o ambiente de ensino, influenciar a formação em valores? Tendo como ponto de partida, não somente a existência, mas, principalmente, a persistência de um dos maiores problemas da atualidade, na área da educação – o comportamento antissocial dos estudantes universitários – o presente estudo investigou se a existência e manutenção de um código de conduta nas universidades poderia figurar como uma nova forma de tratar a questão da educação em valores, como um instrumento educativo que proporcione a vivência cotidiana e rotineira dos valores (Pimenta e Vieira, 2012:87).

Ao final do trabalho as autoras consideram que:

Nesse contexto, considera-se que, mais educativo do que se ter uma lista de princípios ou de regras expressas em algum documento para ser consultado quando necessário, indispensável é a adoção de uma postura ética no processo de formação do estudante de forma com que, todos os integrantes da comunidade acadêmica sejam responsáveis pela harmonia e integridade acadêmica do ambiente (Pimenta e Vieira, 2012:87).

Embora, as autoras estão corretas, pelo fato de que o exemplo e a prática cotidiana são mais efetivos, o Código de Conduta complementa a postura ética que deve ser adotada, além de formalizar o que se espera dos agentes envolvidos. É importante destacar que a ética é algo complexo e que pode variar por características temporais, regionais, grupos envolvidos e outros, logo é muito adequado se registrar o que é esperado para instituição analisada.

Para compreensão da relevância dos códigos de conduta pode-se mencionar Azevedo *et al.* (2014): “*Como canais orientadores, códigos de conduta ou códigos de ética explicitam os comportamentos morais e éticos desejáveis no ambiente empresarial*” (2014:55).

Portanto, apesar da prática cotidiana ser determinante, não se pode desconsiderar a relevância da formalização dos princípios, dos valores e das práticas éticas.

3. METODOLOGIA

Inicialmente foi realizada pesquisa bibliográfica. Para elaboração da pesquisa foram analisados os códigos de condutas de 6 instituições de ensino superior do Brasil:

- Uma universidade públicas federal;
- Três universidades públicas estaduais;
- Duas universidades privadas.

Foi apresentado um estudo comparativo dos códigos de conduta e realizada análise do discurso, conforme a linha francesa, que tem como seu precursor Michel Pêcheux, que estabelece a relação existente no discurso entre língua, sujeito e história ou língua e ideologia. O método utilizado foi a análise por categorias temáticas. Conforme Gadet e Hak (1997), este método se situa em um nível infra-linguístico, na medida em que se dá por objeto uma demografia dos textos.

Caregnato e Mutti (2006) afirmam que Michel Pêcheux foi um dos fundadores dos estudos sobre o discurso e possibilitou estabelecer a relação existente no discurso entre língua/sujeito/história ou língua/ideologia.

Para realização da análise foram utilizados os aspectos considerados relevantes para o Código de Conduta, conforme o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

A análise dos aspectos abordados foram divididos em:

- a) Assuntos;
- b) Aspectos;
- c) Pessoas abrangidas.

4. ANÁLISE COMPARATIVA DOS CÓDIGOS DE CONDUTA

A seguir são apresentados quadros que demonstram os resultados da análise dos códigos de conduta das instituições de ensino superior:

a) Assuntos

No quadro 1 foi possível observar que a universidade pública federal pesquisada aborda de forma objetiva a necessidade de cumprir as leis.

Quadro 1. Assuntos Abordados pelo Código de Conduta de uma Universidade Pública Federal

Assuntos Abordados	Pública Federal	
	Instituição 1	
a) Cumprimento das leis	Atende apenas para os servidores e docentes. Para os discentes há regras e princípios institucionais, mas não são abordados aspectos legais. Portanto foi considerado que aborda parcialmente	
b) Pagamento de tributos	Em relação aos tributos, instituições públicas tem imunidade, logo foi considerado que não se aplica este critério	
c) Operações com partes relacionadas	Como é uma Instituição Federal não deve abordar partes relacionadas, portanto não se aplica este critério.	
d) Uso de ativos da organização	Aborda	
e) Conflito de interesses	Aborda	
f) Informações privilegiadas	Aborda	

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 2. Assuntos Abordados pelos Códigos de Conduta das Universidades Públicas Estaduais

Assuntos Abordados	Públicas Estaduais		
	Instituição 2	Instituição 3	Instituição 4
a) Cumprimento das leis	Aborda	Aborda apenas o docente. O servidor não-docente apenas deve ser justo e honesto, mas não afirma necessitar respeitar as leis. Para o discente e os outros membros da comunidade não há abordagem. Portanto, não aborda.	Aborda apenas em relação ao ensino, a pesquisa e a extensão, não abordando a gestão e outros aspectos.
b) Pagamento de tributos	Em relação aos tributos, instituições públicas tem imunidade, logo foi considerado que não se aplica este critério	Em relação aos tributos, instituições públicas tem imunidade, logo foi considerado que não se aplica este critério	Em relação aos tributos, instituições públicas tem imunidade, logo foi considerado que não se aplica este critério. Observa-se, porém que destaca a importância de seguir o Regimento geral da Instituição, que aborda.
c) Operações com partes relacionadas	Como é uma Instituição Estadual não deve abordar partes relacionadas, portanto não se aplica este critério.	Como é uma Instituição Estadual não deve abordar partes relacionadas, portanto não se aplica este critério.	Como é uma Instituição Estadual não deve abordar partes relacionadas, portanto não se aplica este critério.
d) Uso de ativos da organização	Aborda	Aborda	Aborda
e) Conflito de interesses	Aborda	Aborda	Aborda
f) Informações privilegiadas	Aborda	Aborda	Aborda

Fonte: Dados da pesquisa.

O quadro 2 demonstra que apenas uma das universidades públicas considera relevante seguir as leis, segundo o código de conduta. As outras duas, por sua vez, não demonstram de maneira objetiva esta preocupação. Uma delas afirma ser relevante para o docente, mas o funcionário não docente deve apenas ser justo e honesto. Os discentes, por sua vez, nesta universidade não são contemplados. A terceira universidade se preocupa com a legalidade do ensino, da pesquisa e da extensão, mas os gestores não são citados.

O que se percebe nos códigos de conduta, de forma geral, é que não há uma preocupação com a gestão. Este fato se reflete, também, com as privadas, que não citam a necessidade de adequada apuração e pagamento dos tributos, conforme demonstrado no quadro 3.

Quadro 3. Assuntos Abordados pelos Códigos de Conduta das Universidades Privadas.

Assuntos Abordados	Privadas	
	Instituição 5	Instituição 6
a) Cumprimento das leis	Aborda	Aborda
b) Pagamento de tributos	Não aborda diretamente, apenas cita ilícitos administrativos.	Não aborda, apenas cita de forma geral que não se deve infringir a lei.
c) Operações com partes relacionadas	Não aborda	Não aborda
d) Uso de ativos da organização	Não aborda	responsabilidade sobre o ativo.
e) Conflito de interesses	Não aborda	Não aborda
f) Informações privilegiadas	Não aborda	Não aborda

Fonte: Dados da pesquisa.

b) Aspectos

Quadro 4 – Aspectos Abordados pelo Código de Conduta da Universidade Pública Federal

Tipo de instituição	Pública Federal
Aspectos Abordados	1
a) Processos judiciais e arbitragem	Não aborda.
b) <i>Whistle-blower</i> ou Delator	Não aborda.
c) Prevenção e tratamento de fraudes	Aborda.
d) Pagamentos ou recebimentos questionáveis ou Recebimento de presentes e favorecimentos	Aborda.
e) Doações	Aborda.
f) Atividades políticas;	Aborda.
g) Direito à privacidade	Aborda.
h) Nepotismo	Aborda nas situações de seleção, contratação, promoção ou rescisão de contrato, além do registro de informações.
i) Meio ambiente	Não aborda.
j) Discriminação no ambiente de trabalho, exploração do trabalho adulto ou infantil e assédio moral ou sexual	Aborda, pois consta nos princípios da universidade.
k) Segurança no trabalho	Não aborda.
l) Relações com a comunidade	Aborda
m) Uso de álcool e drogas.	Não aborda.

Fonte: Dados da pesquisa.

O quadro 4 destaca que a universidade pública federal não aborda os processos judiciais e arbitragem e nem os delatores. O código cita o nepotismo, mas apenas para as situações específicas de seleção, contratação, promoção, rescisão ou registro de informações, o que demonstra um universo muito limitado, principalmente para uma instituição pública. Este código, ainda, é omissivo em relação aos seguintes aspectos: meio ambiente, segurança no trabalho e uso de álcool e drogas.

Quadro 5. Aspectos Abordados pelos Códigos de Conduta das Universidades Públicas Estaduais

Tipo de instituição	Públicas Estaduais		
	2	3	4
Aspectos Abordados			
a) Processos judiciais e arbitragem	Não aborda.	Não aborda.	Não aborda.
b) <i>Whistle-blower</i> ou Delator	Não aborda.	Não aborda.	Não aborda.
c) Prevenção e tratamento de fraudes	Aborda.	Aborda.	Aborda.
d) Pagamentos ou recebimentos questionáveis ou Recebimento de presentes e favorecimentos	cita a necessidade de respeitar as leis e a de preservar o patrimônio.	Aborda.	Não aborda, apenas cita a necessidade de respeitar as leis e a de preservar o patrimônio.
e) Doações	Não aborda, apenas cita a necessidade de respeitar as leis e a de preservar o patrimônio.	Aborda.	Não aborda, apenas cita a necessidade de respeitar as leis e a de preservar o patrimônio.
f) Atividades políticas;	Aborda.	Aborda.	Aborda.
g) Direito à privacidade	Aborda.	Aborda.	Aborda.
h) Nepotismo	Aborda, mas apenas nas bancas examinadoras	Não aborda.	Aborda.
i) Meio ambiente	Aborda	Não aborda.	Aborda.
j) Discriminação no ambiente de trabalho, exploração do trabalho adulto ou infantil e assédio moral ou sexual	Aborda	Aborda	Aborda.
k) Segurança no trabalho	Não aborda.	Aborda	Não aborda.
l) Relações com a comunidade	Aborda	Aborda	Aborda
m) Uso de álcool e drogas.	Não aborda.	Não aborda.	Não aborda.

Fonte: Dados da pesquisa.

O quadro 5 demonstra que os códigos de conduta das universidades públicas estaduais pesquisadas não abordam aspectos relevantes como: processos judiciais, delatores, nepotismo e o uso de drogas e álcool. Há uma preocupação com prevenção e tratamento de fraudes, mas apenas aborda de forma direta pagamentos e recebimentos questionáveis. Observa-se, ainda, que uma instituição não aborda meio ambiente e duas não abordam segurança no trabalho.

Quadro 6. Aspectos Abordados pelos Códigos de Conduta das Universidades Privadas.

Tipo de instituição	Privadas	
Aspectos Abordados	5	6
a) Processos judiciais e arbitragem	Não aborda.	Não aborda.
b) <i>Whistle-blower</i> ou Delator	Não aborda.	Não aborda.
c) Prevenção e tratamento de fraudes	Não aborda.	Aborda.
d) Pagamentos ou recebimentos questionáveis ou Recebimento de presentes e favorecimentos	Não aborda.	Não aborda.
e) Doações	Não aborda.	Não aborda.
f) Atividades políticas;	Não aborda.	Não aborda.
g) Direito à privacidade	Não aborda.	Não aborda.
h) Nepotismo	Não aborda.	Não aborda.
i) Meio ambiente	Não aborda.	Não aborda.
j) Discriminação no ambiente de trabalho, exploração do trabalho adulto ou infantil e assédio moral ou sexual	Não aborda.	Não aborda.
	Não aborda. Apenas cita que o aluno não pode ter manifestação de prepotência ou violência.	Não aborda. Apenas cita que o aluno não pode ter manifestação de prepotência ou violência.
k) Segurança no trabalho	Não aborda.	Não aborda.
l) Relações com a comunidade	Não aborda.	Não aborda.
m) Uso de álcool e drogas.	Não aborda.	Não aborda.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nas universidades privadas pesquisadas, conforme demonstra o quadro 6, há uma preocupação institucional de melhoria ou controle de conduta para situações específicas, como agressão de aluno ou fraude no processo de avaliação de aprendizagem. Este fato deve ter refletido na construção dos códigos de conduta, pois possuem aspectos que podem ser considerados os mais relevantes ou as ocorrências mais frequentes, mas não demonstram uma visão sistêmica e abrangente. Portanto, não contemplam aspectos como: processos judiciais, delatores, pagamentos e recebimentos, atividades políticas, direito a privacidade, nepotismo, meio ambiente, discriminação, segurança no trabalho, doações e uso de álcool e drogas. Os códigos de conduta das universidades privadas pesquisadas demonstram uma preocupação muito grande em limitar e controlar o comportamento do aluno, mas sem uma preocupação sobre a comunidade universitária, portanto são pouco citados os docentes e os servidores não acadêmicos e não são citados os mantenedores.

c) Pessoas abrangidas

Ao analisar as pessoas abrangidas pelo código da universidade pública federal, conforme o quadro 7, observa-se uma visão autoritária,

pois há uma preocupação de acompanhamento e controle sobre os diferentes níveis da organização, exceto para a gestão e para o Governo Federal. Principalmente, por ser uma instituição pública, a gestão deveria ser a mais abordada e o código apenas destaca aspectos gerais para os servidores, além dos docentes e alunos. Embora há leis que abordam a responsabilização sobre a gestão pública adequada, a ausência no código de ética é um aspecto que pode impactar negativamente na comunidade acadêmica. Também não são contemplados os terceirizados, a relação com os concorrentes e com a imprensa.

Os fornecedores são, também, personagens que merecem destaques, evitando fraudes, beneficiamentos ou aquisições inadequadas, porém não citados, exceto sobre um possível conflito de interesses. Em relação aos sistemas de informação e as redes sociais, abordam apenas os sistemas internos.

Quadro 7. Pessoas Abrangidas pelo Código de Conduta da Universidade Pública Federal

Tipo de instituição		Pública Federal
Pessoas Abrangidas		I
Público Interno	a) Sócios, associados ou mantenedores	Aborda a instituição de forma geral, mas não considera os deveres da União no Código.
	b) Conselhos	Aborda.
	c) Gestores, coordenadores, diretores e outros	Não há algo específico, portanto foi considerado que não aborda.
	d) Funcionários e comunicação interna	Aborda
Público Externo	a) Alunos	Aborda
	b) Fornecedores	Não aborda de forma direta.
	c) Terceirizados/prestadores de serviços	Não aborda
	d) Concorrentes ou outras instituições de ensino	Não aborda
	e) Imprensa	Não aborda
	f) Redes sociais e/ou outras informações na internet.	Não aborda. Aborda apenas sistemas internos.
	g) Empresas que fazem contratos de parceria	Aborda
	h) Empresas que fazem contratos de parceria	Aborda

Fonte: Dados da pesquisa.

No quadro 8, observa-se que as universidades públicas estaduais, tem uma abordagem muito semelhante a universidade pública federal, pois não envolvem o Estado, nem os gestores, de forma direta. Os fornecedores, terceirizados, imprensa e parceiros, por sua vez, são abordados

por duas instituições. Uma das instituições afirma que o docente deve abster-se de: exercer a profissão em instituições nas quais as condições de trabalho não sejam dignas ou que possam ser prejudiciais à educação em geral e ao ensino público.

Destaca-se que duas universidades estaduais se preocupam com os sistemas internos de informação.

Quadro 8. Pessoas Abrangidas pelos Códigos de Conduta das Universidades Públicas Estaduais.

Tipo de instituição		Públicas Estaduais		
Pessoas Abrangidas		2	3	4
Público Interno	a) Sócios, associados ou mantenedores	Aborda a instituição de forma geral, mas não considera os deveres do Estado no Código.	Aborda a instituição de forma geral, mas não considera os deveres do Estado no Código.	Aborda a instituição de forma geral, mas não considera os deveres do Estado no Código.
	b) Conselhos	Aborda	Aborda	Aborda
	c) Gestores, coordenadores, diretores e outros	Aborda.	Aborda apenas os servidores de forma geral. Não há algo específico, portanto foi considerado que não aborda.	Aborda apenas os servidores de forma geral. Não há algo específico, portanto foi considerado que não aborda.
	d) Funcionários e comunicação interna	Aborda	Aborda	Aborda
Público Externo	a) Alunos	Aborda	Aborda	Aborda
	b) Fornecedores	Não aborda de forma direta.	Aborda	Aborda
	c) Terceirizados/prestadores de serviços	Não aborda	Aborda contratos.	Aborda
	d) Concorrentes ou outras instituições de ensino	Não aborda	Aborda	Não aborda
	e) Imprensa	Não aborda	Aborda	Aborda
	f) Redes sociais e/ou outras informações na internet.	Não aborda	Não aborda. Aborda apenas sistemas internos.	Não aborda. Aborda apenas sistemas internos.
	h) Empresas que fazem contratos de parceria	Não aborda	Aborda	Aborda

Fonte: Dados da pesquisa.

As universidades privadas, segundo demonstrado no quadro 9, possuem uma grande limitação em relação as pessoas abrangidas, podendo ser percebido uma forte necessidade de regular, acompanhar e controlar a conduta dos alunos. Praticamente, não aborda a gestão, além de não mencionar os conselhos, fornecedores, terceirizados e prestadores de serviços, relação com a imprensa e as redes sociais. Os códigos das

instituições privadas analisadas não abordam redes sociais, demonstrando trata-se mais de um guia comportamental, com as obrigações dos alunos, não demonstrando uma visão abrangente e com o comprometimento dos diferentes níveis hierárquicos.

Quadro 9. Pessoas Abrangidas pelos Códigos de Conduta da Universidades Privadas.

Tipo de instituição		Públicas Estaduais		
Pessoas Abrangidas		2	3	4
Público Interno	a) Sócios, associados ou mantenedores	Aborda a instituição de forma geral, mas não considera os deveres do Estado no Código.	Aborda a instituição de forma geral, mas não considera os deveres do Estado no Código.	Aborda a instituição de forma geral, mas não considera os deveres do Estado no Código.
	b) Conselhos	Aborda	Aborda	Aborda
	c) Gestores, coordenadores, diretores e outros	Aborda.	Aborda apenas os servidores de forma geral. Não há algo específico, portanto foi considerado que não aborda.	Aborda apenas os servidores de forma geral. Não há algo específico, portanto foi considerado que não aborda.
	d) Funcionários e comunicação interna	Aborda	Aborda	Aborda
Público Externo	a) Alunos	Aborda	Aborda	Aborda
	b) Fornecedoros	Não aborda de forma direta.	Aborda	Aborda
	c) Tercirizados/prestadores de serviços	Não aborda	Aborda contratos.	Aborda
	d) Concorrentes ou outras instituições de ensino	Não aborda	Aborda	Não aborda
	e) Imprensa	Não aborda	Aborda	Aborda
	f) Redes sociais e/ou outras informações na internet.	Não aborda	Não aborda. Aborda apenas sistemas internos.	Não aborda. Aborda apenas sistemas internos.
	g) Empresas que fazem contratos de parceria	Não aborda	Aborda	Aborda
	h) Empresas que fazem contratos de parceria	Não aborda	Aborda	Aborda

Fonte: Dados da pesquisa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda que, com apenas 6 instituições pesquisadas, pois muitas não tem ou não disponibilizam para o público externo o seu código de conduta, pode-se observar que os códigos de conduta têm:

a. Um caráter pouco democrático, pois as instituições privadas estão com uma abordagem quase exclusiva no aluno e com uma pequena abordagem para docentes e funcionários técnico-administrativos. As pú-

blicas, ainda que tenha uma abordagem tríplice (alunos, docentes e técnico-administrativos), da mesma forma que as instituições privadas, abordam muito pouco a gestão e os mantenedores, no caso os órgãos públicos.

b. De forma geral, uma abordagem muito voltada a sua comunidade interna, não se preocupando de forma adequada com os agentes externos, como: terceirizado, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e até com outras instituições.

c. Uma visão da informação, também, voltada à sua realidade interna, não abordando ou abordando de forma inadequada, aspectos fundamentais da atualidade como imprensa, redes sociais e relações externas.

Para finalizar, destaca-se a necessidade de ampliar este debate para a sociedade, de forma que as instituições de ensino superior construam seus códigos de conduta de maneira mais democrática, participativa, respeitando a comunidade e comprometendo todos os agentes envolvidos, em especial os gestores. Devem, ainda, refletir de forma mais ampla, considerando aspectos internos e externos, pois há muitas pessoas envolvidas, sendo que possuem um papel significativo para a sociedade.

Referências

- AZEVEDO, Hudson de; DE LUCA, Márcia Martins Mendes; HOLANDA, Allan Pinheiro; PONTE, Vera Maria Rodrigues e SANTOS, Sandra Maria dos Santos. 2014. Código de Conduta: Grau de Adesão às Recomendações do IBGC Pelas Empresas Listadas na Bm&Fbovespa. BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos 11(1):2-13, janeiro/março. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/base/article/viewFile/base.2014.111.01/3963>. Consulta em: 17/09/2016.
- CAREGNATO, Rita Catalina Aquino e MUTTI, Regina. 2006. Pesquisa Qualitativa: Análise De Discurso Versus Análise De Conteúdo. Texto Contexto Enfermagem, Out-Dez; 15(4): 679-84. Florianópolis (Brasil). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072006000400017>. Consulta em 17/09/2016.
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. 1996. Deliberação CVM N° 26, de 05 de fevereiro de 1986. CVM: Rio de janeiro. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/legislacao/deli/anexos/0001/deli026.pdf>. Consulta em 17/09/2016.

- COLINA, Lesbia Colina. 2012. La universidad en el contexto de los valores que la identifican. *Opción*, Año 28, No. 69 (2012): 546-560. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4357237>. Consulta em: 17/09/2016.
- CONTRERAS, Francisco Ganga e ANDRADE, Edwin Navarrete. 2012. Universidades Privadas y su Responsabilidad Social en Chile: Un Estudio Exploratorio. *Opción*, Año 28, No. 68: 243 – 256. Maracaibo (Venezuela). Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4226319>. Consulta em: 17/09/2016.
- ESPOSITO, Claudia. 2011. *Poder Ciudadano” e tutela dell’Etica Publica nella Costituzione Venezuelana del 1999*. *Opción*, Año 27, No. 66. pp.39 – 50. Maracaibo (Venezuela). Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3960965>. Consulta em: 17/09/2016.
- IBGC (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA). 2009. Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 4ª Ed. São Paulo: IBGC. Disponível em: <http://www.ibgc.org.br/CodigoMelhoresPraticas.aspx>. Consulta em: 17/09/2016.
- GADET, Françoise e HAK, Tony. 1997. *Por Uma Análise Automática do Discurso: Uma Introdução à Obra de Michael Pecheaux*. Campinas: Editora da Unicamp.
- TOLOZA, Zulay Rangel; SÁNCHEZ, Josefina Balbo de; GELVES, Doris Avendaño e RIVAS, Humberto Acosta. (2012): *Ética, capital social y desarrollo en la Universidad Nacional Experimental del Táchira*. *Opción*, Año 28, No. 68 pp. 273-286. Disponível em: <http://produccioncientificalu.org/index.php/opcion/article/view/6575>. Consulta em: 17/09/2016.
- VIEIRA, Thereza Carolina Gonçalves e PIMENTA, Maria Alzira de Almeida. 2012. Código de Conduta Como Instrumento para Educação em Valores de Jovens Universitários: um estudo comparativo. *Revista DiversaPrática*, v. 1, p. 112-124. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/diversapratica/article/view/19513>. Consulta em: 17/09/2016.